

Niina Hintikka

ULKOMAALAINEN TYÖNTEKIJÄ SUOMESSA  
- MAAHANTULO, VEROTUS JA SOSIAALITURVA

Liiketalouden koulutusohjelma  
Taloushallinnon suuntautumisvaihtoehto  
2011

# ULKOMAALAINEN TYÖNTEKIJÄ SUOMESSA – MAAHANTULO, VEROTUS JA SOSIAALITURVA

Hintikka, Niina  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Kesäkuu 2011  
Ohjaaja: Rajala, Jukka  
Sivumäärä: 50  
Liitteitä: 2

Asiasanat: ulkomaalainen työntekijä, oleskelulupa, verotus, sosiaaliturva, lainsäädäntö

---

Opinnäytetyön aiheena oli ulkomaalaisen henkilön työskentely Suomessa. Tavoitteena oli selvittää, millaisia lupamenettelyjä Suomeen tulevalta ulkomaalaiselta henkilöltä vaaditaan, miten ulkomaalaista henkilöä verotetaan Suomessa ja millainen sosiaaliturva hänellä on Suomessa työskennellessään.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka tuotoksena syntyi ohjeistus ulkomaalaisen henkilön Suomessa työskentelyyn liittyvistä olennaisista asioista. Tarkoituksena oli, että opinnäytetyö antaisi hyödyllistä tietoa kansainvälisten työskentelytilanteiden parissa työskenteleville palkkahallinnon työntekijöille ja ulkomaista työvoimaa palkkaaville yrityksille. Lähdemateriaalina opinnäytetyössä käytettiin niin painettuja kuin verkkolähteitäkin, lisäksi ajantasainen lainsäädäntö oli tärkeässä asemassa. Opinnäytetyössä käsiteltiin kolmea eri aihealuetta, joista ensimmäinen koostui ulkomaalaiselta henkilöltä vaadittavista oleskelulupamenettelyistä. Toisessa aihealueessa perehdyttiin ulkomaalaisen henkilön verovelvollisuuden lajin määräytymiseen ja palkkatyön verotukseen. Kolmas aihealue keskittyi ulkomaalaisen henkilön sosiaaliturvaan Suomessa sekä lakisääteisiin sosiaaliturvamaksuihin niin työntekijän kuin työnantajankin osalta.

Opinnäytetyön yhteenvedona voidaan todeta, että ulkomaalaisen henkilön saapuminen Suomeen työntekijäksi, hänen verotuksensa ja sosiaaliturvansa ovat joissakin tapauksissa hyvinkin yksinkertaisia asioita, mutta osassa tapauksista näihin saattaa liittyä melkoisesti haastetta ja tilanne voi vaatia paljon kansainvälisiä työskentelytilanteita Suomessa ohjaavan lainsäädännön tuntemusta. Tulevina vuosina ulkomaisen työvoiman käyttö Suomessa jatkaa kasvuaan suurten ikäluokkien jättäessä lähi-vuosina työelämän, jolloin tiedon tarve ulkomaiseen työvoimaan liittyvistä asioista lisääntyy entisestään.

# FOREIGN EMPLOYEE IN FINLAND – ENTRY, TAXATION AND SOCIAL SECURITY

Hintikka, Niina

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in business and administration

June 2011

Supervisor: Rajala, Jukka

Number of pages: 50

Appendices: 2

Keywords: foreign employee, permit of residence, taxation, social security, legislation

---

The subject of this thesis was foreigner's work in Finland. The purpose was to find out what kind of permits are required for foreigners coming to work in Finland, how foreigner's salary will be taxed in Finland and what kind of social security does foreigner have while working in Finland.

This thesis was carried out as a functional thesis. The thesis was made as a guide, which deals with the matters relating to foreigner's work in Finland. The purpose was that this thesis would give useful information for those people who are working on the international payroll and for those companies which are planning to employ foreign workforce. Sources for this thesis were variety of literary and electronic sources in Internet, also updated legislation was in an important role. This thesis dealt with three themes. The first one dealt with the permits which a foreigner needs when coming to work in Finland. On second theme it was studied how foreigner's type of tax liability will be determined and how foreigner's salary will be taxed in Finland. Third theme focused on foreigner's social security in Finland and legal social security contributions for both the employee and the employer.

In summary of the thesis it can be stated that in some cases foreigner's arrival as an employee in Finland, his/her taxation and social security are quite simple matters, but in some cases there might be a lot of challenges concerning these matters and then there will be a need for a lot of knowledge for the legislation which controls the international working in Finland. In the future the use of foreign workforce is likely to increase in Finland because the baby boom generation will retire. Due to this situation there will be increasing need for more knowledge about the matters relating to foreign workforce.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN LUVAT JA LUPAMENETTELYT .....	7
2.1	Ulkomaalaislaki .....	7
2.2	Lupamenettelyt .....	8
2.2.1	Vapaasti liikkuva työvoima.....	9
2.2.2	EU:n ja Pohjoismaiden ulkopuolelta tulevat henkilöt .....	11
2.2.3	Avainhenkilöt .....	13
2.2.4	Oleskelulupajärjestelmän uudistukset.....	14
3	VEROTUS.....	15
3.1	Verotuksesta yleisesti.....	15
3.2	Kansainvälinen vero-oikeus .....	16
3.2.1	Verosopimukset.....	17
3.2.2	Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen.....	19
3.3	Verovelvollisuuden lajit .....	22
3.4	Yleisesti verovelvollisen ulkomaalaisen verotus.....	24
3.4.1	Avainhenkilöiden verotus .....	25
3.4.2	Työnantajavelvollisuudet ja veron maksaminen .....	26
3.5	Rajoitetusti verovelvollisen ulkomaalaisen verotus.....	28
3.5.1	EU- tai ETA – valtiossa asuvat rajoitetusti verovelvolliset .....	30
3.5.2	Rajakuntalaiset .....	31
3.5.3	Työnantajavelvollisuudet ja lähdeveron toimittaminen.....	31
3.6	Ulkomaiset vuokratyöntekijät.....	33
3.6.1	Työnantajan ja työn teettäjän velvollisuudet.....	35
4	SOSIAALITURVA.....	37
4.1	Ulkomaisten työntekijöiden vakuuttamisvelvollisuus Suomessa.....	39
4.1.1	Lähetetyt työntekijät .....	40
4.1.2	Vakuuttamisvelvollisuudesta vapautuminen.....	40
4.2	Työnantajan vakuutusmaksut .....	41
4.2.1	Työnantajan sosiaaliturvamaksu .....	41
4.2.2	Työeläkevakuutus.....	42
4.2.3	Tapaturma- ja työttömyysvakuutus .....	43
4.3	Työntekijän vakuutusmaksut.....	44
5	YHTEENVETO .....	44
	LÄHTEET .....	48
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Suomen työmarkkinat ovat hiljalleen kansainvälistyneet Euroopan Unioniin liittymisen myötä. Työntekijöiden vapaa liikkuvuus on EU-lainsäädännön takaama perusvapaus, joka mahdollistaa jokaisen Euroopan Unionin kansalaisen työskentelyn toisessa EU-maassa. Ensimmäisinä vuosina Suomen liittyttyä Euroopan Unioniin työvoiman vapaan liikkuvuuden perusvapautta käyttivät lähinnä Suomen kansalaiset hakeutuaan työskentelemään muihin EU-maihin. Viime vuosina trendi on kuitenkin muuttanut suuntaansa. Vuonna 2007 noin kolme prosenttia suomalaisista toimipaikoista oli hyödyntänyt ulkomaalaista työvoimaa. Ulkomaisen tilapäistyövoiman määrästä on esitetty hyvin erilaisia arvioita eri lähteissä. Tarkkaa määrää on vaikea arvioida rekisteritietojen päällekkäisyyden vuoksi, mutta esimerkiksi Maahanmuuttoviraston ylläpitämässä ulkomaalaisrekisterissä oli vuonna 2008 noin 20 000 työluvalla tai muulla perusteella maahan tulleen henkilön tiedot. Vuonna 2005 vastaava luku oli noin 11 000. Tulevina vuosina ulkomaalaisen työvoiman käyttö tulee Suomessa yhä ajankohtaisemmaksi työvoiman ikääntymisen myötä. (Hertzen-Oosi, Harju, Haake & Aro 2009, 27; Ruotsalainen, K. 2009.)

Satakunnassa työmarkkinoiden kansainvälistyminen on näkynyt muutamien viime vuosien ajan hyvinkin merkittävästi Eurajoella Olkiluodon ydinvoimalatyömaalla, sillä ydinvoimalan rakentamisesta vastaa ranskalainen teollisuuskonserni Areva sekä noin 1500 alihankkijaa ja toimittajaa 42 maasta. Ydinvoimalatyömaalla työskentelevistä noin 4000 työntekijästä kaksi kolmasosaa on ulkomaalaisia. Ydinvoimalaprojekti heijastuu erityisen hyvin myös Porilaisiin taloushallinnon palveluita tarjoaviin yrityksiin, jotka ovat saaneet asiakkaikseen näitä ulkomaalaisia yrityksiä ulkomaalaisine työntekijöineen. (Wikipedia 2011, Olkiluodon ydinvoimalaitos.)

Ulkomaalaisen henkilön työskentelyyn Suomessa liittyy paljon erilaisia verotus-, sosiaaliturva- ja työlupakysymyksiä. Ulkomaalaisen työntekijän verotukseen, sosiaaliturvaan ja työlupa-asioihin vaikuttavat monet eri tekijät, kuten esimerkiksi työntekijän kotimaa, työrupeaman kesto ja työnantajan kotimaa. Kansainvälisten työskentelytilanteiden palkkahallinnon hoitaminen onkin melko haasteellista erilaisten, usein vaikeasti tulkittavissa olevien lakien, määräysten ja säännösten vuoksi. Tämän opin-

näytetyön tavoitteena on selvittää kokonaisvaltaisesti ulkomaalaisen henkilön työskentelyyn Suomessa liittyviä seikkoja; ulkomaalaisen työntekijän maahantuloon liittyviä lupamenettelyjä, hänen verotustaan ja sosiaaliturvaansa Suomessa. Lisäksi käsitellään kansainvälisen vero-oikeuden perusteita sekä verosopimuksiin ja kaksinkertaisen verotuksen poistamiseen liittyviä asioita. Tavoitteena on selvittää, millaisia lupamenettelyjä Suomeen tulevalta ulkomaalaiselta henkilöltä vaaditaan, miten ulkomaalaista henkilöä verotetaan Suomessa ja millainen sosiaaliturva hänellä on työskentelyn aikana Suomessa.

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen, ja sen tavoitteena on luoda ohjeistus ulkomaalaisen henkilön työskentelyyn Suomessa liittyvistä olennaisista asioista olemassa olevan lähdeaineiston pohjalta. Toiminnallisella opinnäytetyöllä tavoitellaan ammatillisessa kentässä käytännön ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjeistämistä tai järjestämistä. Toiminnallisen opinnäytetyön tuotos voi alasta riippuen olla esimerkiksi ammatilliseen käyttöön suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.) Työskentelen Pohjois-Euroopan suurimman talous- ja palkkahallinnon palveluyrityksen Porin toimipisteessä palkkahallinnon työtehtävissä ja toimistollamme on asiakkaana muutamia Olkiluodon ydinvoimalatyömaalla urakoivia yrityksiä. Vaikka itse en ole vielä työskennellyt kansainvälisiin työskentelytilanteisiin liittyvän palkkahallinnon parissa, tuntui tämä aihe mielenkiintoiselta ja näin tässä tilaisuuden laajentaa omaa osaamisaluettani. Tavoitteena on, että tämä työ antaisi tarvittavat tiedot opinnäytetyön tekijälle hyödynnettäväksi omassa työssään palkanlaskijana, ja mahdollisesti myös kansainvälisten työskentelytilanteiden parissa työskenteleville palkkahallinnon työntekijöille ja ulkomaista työvoimaa palkkaaville yrityksille.

Valitsemastani aiheesta löytyy paljon lähdemateriaalia. Aion käyttää pääosin aiheeseen liittyvää suomalaista kirjallisuutta sekä ajantasaista lainsäädäntöä. Lisäksi tarpeellista tietoa löytyy eri organisaatioiden ja yhteisöjen, kuten esimerkiksi Verohallinnon ja Maahanmuuttoviraston www-sivuilta. Aiemmin tehtyjä, aivan omaa työtäni vastaavia opinnäytetöitä en löytänyt. Samankaltaisin lienee Laura Kálenin Turun ammattikorkeakoulussa vuonna 2009 tekemä opinnäytetyö aiheesta: Ulkomaankomennus ja ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen – Opas työnantajalle 2009. Hänen opinnäytetyössään käsitellään myös Suomesta ulkomaille suuntautuvaan työvoimaan liittyviä asioita, ja tutkimuksen pääpaino keskittyy ulkomaankomennusten

suunnitteluun ja ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen liittyvien velvollisuuksien ja sääntöjen tutkiskeluun. Opinnäytetyössä on tutkittu asioita lähinnä yrityksen HR-osaston näkökulmasta.

Opinnäytetyö koostuu kolmesta aihealueesta: ulkomaalaista henkilöä koskevista lupamenettelyistä, verotuksesta ja sosiaaliturvasta. Verotuksen osalta aihe on rajattu ulkomaalaisen työntekijän palkkatyön verotukseen eli ulkomaalaisten opiskelijoiden, harjoittelijoiden, urheilijoiden sekä taiteilijoiden verotukseen liittyviä asioita ja ulkomaalaisen henkilön pääomatulon, varallisuuden, perinnön jne. verotusta ei käsitellä. Ennakkoperintälain (1996/1118) mukaan palkalla tarkoitetaan kaikenlaista palkkaa, palkkiota, etuutta ja korvausta, joka saadaan työ- tai virkasuhteessa. Palkkaa ovat työsuhteessa maksetun korvauksen lisäksi myös kokouspalkkio, henkilökohtainen luento- ja esitelmäpalkkio, hallintoelimen jäsenyydestä saatu palkkio, toimitusjohtajan palkkio, henkilöyhtiöiden yhtiömiehen nostama palkka sekä luottamustoimesta saatu korvaus. Oleskelulupamenettelyjä käsitellään vain Suomeen työskentelemään saapuvan ulkomaalaisen osalta eli esimerkiksi turvapaikanhakijoiden tai maahan saapuvan henkilön perheenjäsenten lupa-asioita ei käsitellä. Sosiaaliturvan osalta käsitellään lähinnä työsuhdeperusteista sosiaaliturvaa. (Ennakkoperintälaki 1996/1118, 13§.)

## 2 ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN LUVAT JA LUPAMENETTELYT

### 2.1 Ulkomaalaislaki

Ulkomaalaislain (2004/301) tarkoituksena on toteuttaa ja edistää hyvää hallintoa ja oikeusturvaa ulkomaalaisasioissa. Lain tarkoituksiin kuuluu myös hallitun maahanmuuton edistäminen ja kansainvälisen suojelun antaminen ihmisoikeuksia ja perusoikeuksia kunnioittaen sekä Suomea velvoittavat kansainväliset sopimukset huomioiden. Vuonna 1991 säädettyä ja 30.4.2004 uudistettua ulkomaalaislakia sekä sen nojalla annettuja säädöksiä sovelletaan ulkomaalaisen maahantuloon, maastalähtöön sekä oleskeluun ja työntekoon Suomessa. (Ulkomaalaislaki 2004/301, 1§, 2§.)

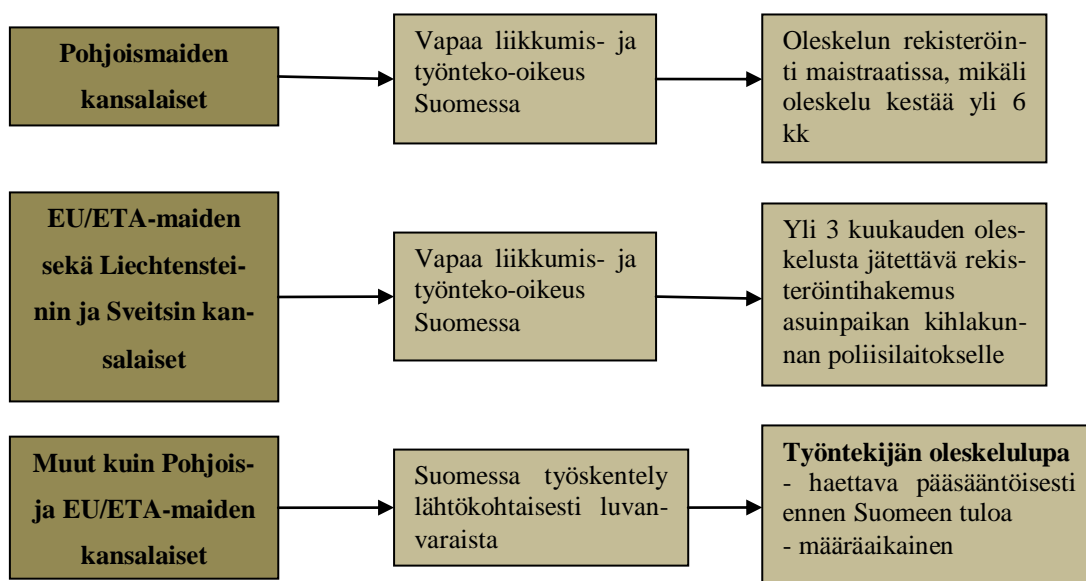
Ulkomaalaislain 5. luku sisältää säännökset ulkomaalaisen työntekijän ja elinkeinonharjoittajan oleskeluluvasta. Työntekijän oleskelulupajärjestelmän tarkoituksena on tukea työvoiman saatavuutta suunnitelmallisesti, nopeasti ja joustavasti ottaen huomioon työnantajien ja ulkomaalaisten työntekijöiden oikeusturva sekä työmarkkinoilla jo olevan työvoiman mahdollisuus työllistyä (Ulkomaalaislaki 2004/301, 70§). Lain 70 – 86 pykälissä säädetään muun muassa oleskeluluvan myöntämisestä, työn- ja toimeksiantajan velvollisuuksista sekä työskentelystä ilman oleskelulupaa.

Vuonna 2004 voimaan tulleen, uudistetun ulkomaalaislain säännöksiin on viime vuosien varrella tehty merkittävästi uudistuksia. Helmikuussa 2009 eduskunta hyväksyi ulkomaalaislain uudistukset, jotka paransivat turvapaikan hakijan asemaa. Näillä uudistuksilla saatettiin Suomessa voimaan Euroopan Unionin niin sanottu määritelmädirektiivi, jonka tavoitteena on ottaa käyttöön pakolaisaseman myöntämisessä ja poistamisessa sovellettavien menettelyiden vähimmäisvaatimukset. Työnteon osalta suurin uudistus tässä maahanmuuttoministeri Astrid Thorsin valmistelemassa lakiesityksessä oli se, että tilapäisen oleskeluluvan saanut voi heti ryhtyä tekemään ansio-työtä. Ennen lakiesityksen hyväksymistä se ei ollut mahdollista. (Ulkomaalaislain muutokset voimaan... 2009.)

## 2.2 Lupamenettelyt

Ulkomaalainen, joka aikoo työskennellä Suomessa, tarvitsee yleensä työntekijän oleskeluluvan. Ulkomaalaislaki määrittelee tarkemmin millaiset oleskelun ja työnteon mahdollisuudet Suomeen eri alueilta ja eri syistä tulevilla ulkomaalaisilla on sekä millaisia lupamenettelyjä tarvitaan. Seuraava kuvio havainnollistaa ulkomaalaisen työntekijän tarvitsemia lupia ja rekisteröintiä Suomessa. Näitä asioita käsitellään tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.





Kuvio 1. Ulkomaalaisen työntekijän luvat ja rekisteröinti Suomessa.

### 2.2.1 Vapaasti liikkuva työvoima

Pohjoismaiden eli Suomen, Ruotsin, Norjan, Tanskan ja Islannin kansalaiset saavat työskennellä toisessa Pohjoismaassa ilman työlupaa. Tämä oikeus perustuu 22.5.1954 solmittuun sopimukseen Pohjoismaiden yhteisistä työmarkkinoista. Tämän sopimuksen on myöhemmin korvannut 6.3.1982 allekirjoitettu ja 1.8.1983 voimaan tullut sopimus. Sopimus Pohjoismaiden yhteisistä työmarkkinoista määrittelee puitteet, joiden mukaan muiden Pohjoismaiden työntekijöitä kohdellaan samojen sääntöjen mukaisesti kuin työskentelymaan omia kansalaisia. (Sorainen 2007, 69.)

Ulkomaalaislain 157. pykälän mukaan Islannin, Norjan, Ruotsin ja Tanskan kansalaisilla on oikeus saapua Suomeen ilman passia suoraan näistä valtioista ja oleskella Suomessa rekisteröimättä oleskeluoikeuttaan. Pohjoismaan kansalaisen työntekoon Suomessa ei liity rajoituksia. Muussa kuin lyhytaikaisessa tarkoituksessa eli yli kuudeksi kuukaudeksi maahan tulevan Pohjoismaan kansalaisen on rekisteröitävä oleskelunsa siten kuin Pohjoismaiden välillä väestön rekisteröinnistä on sovittu. 1.1.2007 voimaan tulleen Pohjoismaiden välisen väestörekisterisopimuksen mukaan Suomeen muuttavan toisen Pohjoismaan kansalaisen tulee rekisteröityä asuinpaikkakuntansa maistraatissa ja todistettava henkilöllisyytensä esimerkiksi passilla, poliisin myöntä-

mällä henkilökortilla tai vastaavalla asiakirjalla. (Maahanmuuttoviraston www-sivut 2011; Sorainen 2007, 70; Ulkomaalaislaki 2004/301, 157§.)

Euroopan Unionin kansalaisilla ja heihin rinnastettavilla henkilöillä eli Liechtensteinin ja Sveitsin kansalaisilla on oikeus tehdä Suomessa vapaasti työtä. Tämä perustuu Euroopan Unionin kansalaisen perusoikeuteen liikkua ja oleskella vapaasti EU:n jäsenvaltioiden alueella. Jatkossa tässä työssä EU-maan kansalaisella tarkoitan myös Liechtensteinin ja Sveitsin kansalaista. Tällä hetkellä Euroopan Unionissa on 27 jäsenmaata; Alankomaat, Belgia, Bulgaria, Espanja, Irlanti, Iso-Britannia, Italia, Itävalta, Kreikka, Kypros, Latvia, Liettua, Luxemburg, Malta, Portugali, Puola, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa, Slovakia, Slovenia, Suomi, Tšekki, Tanska, Unkari ja Viro. (Euroopan Unionin www-sivut 2011.)

Ulkomaalaislain 10. luvussa on pyritty panemaan täytäntöön vapaan liikkuvuuden direktiivi (2004/38/EY). Euroopan parlamentin ja neuvoston antama direktiivi vapaasta liikkuvuudesta annettiin helpottamaan EU:n kansalaisten liikkumis- ja oleskeluoikeuden käyttämistä, vähentämään hallinnolliset muodollisuudet minimiin, selvittämään perheenjäsenten aseman määrittelyä ja sääntelemään mahdollisuutta kieltää oleskelu tai määrätä se päätymään. Ulkomaalaislain 10. luvussa säädetään edellä mainitun direktiivin pohjalta EU-kansalaisen ja hänen perheenjäsenensä oleskelusta ja rajoittamattomasta oikeudesta työntekoon. Ulkomaalaislain 155. pykälän mukaan EU-maan kansalaisen maahantulon ja oleskelun edellytyksenä on, että henkilöllä on voimassa oleva henkilötodistus tai passi. Mikäli henkilöllä ei ole kumpaakaan edellä mainituista asiakirjoista, on hänelle ennen maahanpääsyn epäämistä varattava tilaisuus hankkia tarpeelliset asiakirjat tai saada ne toimitetuiksi, taikka osoittaa muulla tavoin, että hänellä on oikeus liikkua ja oleskella vapaasti. (Sorainen 2007, 74.)

EU-maan kansalaisella on oikeus oleskella tai hakea työtä Suomessa kolmen kuukauden ajan rekisteröimättä oleskeluoikeuttaan. Ulkomaalaislain 158. pykälässä säädetään lisäksi, että vapaan liikkuvuuden oikeuttaan käyttänyt, työnhakijana oleva EU:n kansalainen saa oleskella Suomessa kolmen kuukauden jälkeenkin kohtuullisen ajan rekisteröimättä oleskeluoikeuttaan, mikäli hän edelleen hakee työtä ja jos hänellä on tosiasialliset mahdollisuudet saada työtä. EU:n kansalainen saa oleskella Suomessa yli kolmen kuukauden ajan, mikäli hän sijoittuu työhön tai toimii itsenäisenä

ammatinharjoittajana, hänellä on riittävästi varoja ja tarvittaessa sairausvakuutus, jotta hän ei oleskelunsa aikana muodostu rasitteeksi Suomen sosiaalihuoltojärjestelmälle toimeentulotuen tai siihen rinnastettavien etuuksien kautta, tai hän on kirjoittautunut Suomessa hyväksytyyn oppilaitokseen pääasiallisena tarkoituksenaan osallistua koulutukseen ja hänellä on itseään varten riittävät varat ja tarvittaessa sairausvakuutus. (Sorainen 2007, 75–76; Ulkomaalaislaki 2004/301, 158§.)

Mikäli EU-maan kansalainen oleskelee Suomessa yli kolme kuukautta, hänen on ilmoitettava oleskeluaan koskevat tiedot rekisteröitäväksi. Rekisteröintihakemus jätetään asuinpaikan kihlakunnan poliisilaitokselle kolmen kuukauden kuluessa maahan-tulopäivästä. Rekisteröintitodistusta haettaessa on esitettävä voimassa oleva henkilökortti tai passi. Ansiotyössä olevien on lisäksi esitettävä työnantajalta saatu vahvistus palvelussuhteesta tai todistus työssäolosta. Oleskeluoikeus rekisteröidään poliisin toimesta ulkomaalaisrekisteriin, ja oleskeluoikeutta hakeva EU-kansalainen saa Unionin kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröintitodistuksen. Oleskeluoikeus on voimassa toistaiseksi ja viiden vuoden oleskelun jälkeen työntekijällä on mahdollisuus pysyvään oleskeluoikeuteen. (Saari 2010, 59; Sorainen 2007, 76–77; Työ- ja elinkeinoministeriö 2009a, 22–23; Ulkomaalaislaki 2004/301, 159§.)

### 2.2.2 EU:n ja Pohjoismaiden ulkopuolelta tulevat henkilöt

Muut ulkomaalaiset työntekijät kuin Pohjois- ja EU-maiden eli niin sanotut ”kolmansien maiden” kansalaiset tarvitsevat Suomessa työskentelyä varten pääsääntöisesti työntekijän oleskeluluvan. Ulkomaalaislain 3. pykälän kohdan 6 mukaan työntekijän oleskeluluvalla tarkoitetaan ulkomaalaiselta vaadittavaa lupaa oleskella Suomessa tai suomalaisessa aluksessa, kun hänen tarkoituksenaan on sellaisen ansiotyön tekeminen, johon hänellä ei ole oikeutta muun oleskeluluvan nojalla tai ilman oleskelulupaa. Turistina viisumilla tai viisumivapaasti Suomeen tullut ulkomaalainen ei saa tehdä Suomessa ansiotyötä, vaan hänen on hankittava oleskelulupa. Oleskelulupa voidaan myöntää sekä tilapäisen että jatkuvaluonteisen työnteon perusteella. Työntekijän oleskelulupa myönnetään ottamalla huomioon työmarkkinoiden tarve, sillä oleskelulupajärjestelmän tavoitteena on tukea työmarkkinoilla jo olevan työvoiman

mahdollisuutta työllistyä sekä tukea työvoiman saatavuutta. (Maahanmuuttoviraston www-sivut 2011; Ulkomaalaislaki 2004/301, 3§.)

Työntekijän oleskelulupaa voi hakea, kun ensin on hankittu työpaikka Suomesta. Työntekijän oleskelulupaa on haettava yleensä ennen Suomeen tuloa. Hakemus jätetään ulkomailla Suomen edustustoon. Hakemus tehdään lomakkeella OLE\_TY1 ”Oleskelulupahakemus työnteon perusteella”. Ulkomaalainen työntekijä saa poikkeuksellisesti hakea oleskelulupaa Suomessa, mikäli työsopimus on jo tehty tai työtehtävään liittyy soveltuvuusarviointi. Tällöin hakemus toimitetaan poliisille tai Työ- ja elinkeinotoimistoon (TE-toimisto). Vaihtoehtoisesti työntekijän oleskelulupahakemuksen voi jättää myös ulkomaalaisen henkilön palkkaava suomalainen työnantaja, jolloin hakemus jätetään TE-toimistolle tai poliisille. Osapäätöksen työntekijän oleskeluluvasta antaa Työ- ja elinkeinotoimisto, joka käyttää päätöksentekonsa pohjana työvoiman saatavuusharkintaa eli olisiko työlle mahdollisesti tekijöitä Suomessa. TE-toimisto tekee asiasta joko myönteisen tai kielteisen osapäätöksen, joka toimitetaan Maahanmuuttovirastolle. Maahanmuuttovirasto tutkii täyttyvätkö ulkomaalaislaissa mainitut yleiset edellytykset Suomessa oleskelulle. Mikäli TE-toimiston osapäätös on myönteinen eikä hakijan oleskelulle ole yleisiä maahantulon esteitä, myöntää Maahanmuuttovirasto hakijalle työntekijän oleskeluluvan. Mikäli TE-toimiston osapäätös on kielteinen, ei työntekijän oleskelulupaa voida myöntää. (Maahanmuuttoviraston www-sivut 2011; Saari 2010, 61–62.)

Työntekijän oleskelulupa myönnetään yleensä tietylle ammattialalle, jolloin työntekijä voi vaihtaa työpaikkaa ammattialalla, jolle oleskelulupa on myönnetty. Erityistilanteissa työntekijän oleskelulupa voidaan rajata koskemaan työtä tietyn työnantajan palveluksessa. Ulkomaalaislain perustelujen mukaan syy, jonka perusteella työntekijän oleskelulupa voidaan rajata työnantajakohtaiseksi, on esimerkiksi työnteon liittyminen toimitussopimukseen tai lyhytkestoiseen urakkasopimukseen. Työntekijän oleskeluluvan pituus ja luonne määräytyvät tavallisen oleskeluluvan tavoin eli se on joko määräaikainen tai pysyvä. Määräaikainen oleskelulupa myönnetään joko tilapäisenä tai jatkuvana. Tilapäistä työntekoa varten ulkomaalaiselle myönnetään tilapäinen oleskelulupa (B), ja jatkuvaluonteista työntekoa varten jatkuva oleskelulupa (A). Pääsääntöisesti työntekijän oleskelulupa myönnetään jatkuvaksi. Tilapäinen oleskelulupa on poikkeus, joka myönnetään työn ollessa nimenomaan tilapäistä. Ensimmä-

mäinen työntekijän oleskelulupa on aina määräaikainen, ja se on yleensä vuoden mittainen, ellei lupaa ole haettu lyhyemmäksi ajaksi. Lupa voidaan myöntää kuitenkin vuotta pidemmäksi ajaksi, mikäli se myönnetään sellaista työtehtävää varten, joka suoritetaan tiedossa olevan määräajan kuluessa. Jatkuvalle työntekijän oleskeluluvalle voi hakea jatkoa enintään neljäksi vuodeksi kerrallaan, ja tilapäiselle luvalla enintään vuodeksi kerrallaan. (Maahanmuuttoviraston www-sivut 2011; Sorainen 2007, 138–139; Ulkomaalaislaki 2004/301, 53§, 77§.)

Ulkomaalaisella henkilöllä voi olla joko rajoitettu tai rajoittamaton oikeus työnte-  
koon Suomessa myös muun kuin työntekijän oleskeluluvan perusteella. Tällainen  
oikeus voi olla henkilöllä, joka on saanut esimerkiksi pysyvän tai jatkuvan oleskelu-  
luvan muun kuin työnteon perusteella tai oleskeluluvan opiskelua varten. Joissakin  
tilanteissa ulkomaalainen henkilö voi tehdä Suomessa ansiotyötä myös ilman oleske-  
lulupaa. Viisumivaltainen henkilö tarvitsee kuitenkin voimassa olevan viisumin.  
Työntekijän oleskelulupaa ansiotyötä tehdäkseen eivät tarvitse esimerkiksi tulkit,  
opettajat, asiantuntijat tai urheilutuomarit, jotka tekevät työtä kutsun tai sopimuksen  
nojjalla enintään kolme kuukautta sekä ammattitaiteilijat tai urheilijat tai näiden avus-  
tajat, jotka toimivat kutsun tai sopimuksen nojjalla enintään kolme kuukautta. Koska  
työni lähtökohtana on tilanne, jossa ulkomaalainen henkilö tulee Suomeen tekemään  
muuta kuin Ulkomaalaislain 81. pykälässä mainittua työtä, en aio käsitellä edellä  
mainittuja tapauksia tarkemmin. (Maahanmuuttoviraston www-sivut 2011; Ulkoma-  
alaislaki 2004/301, 81§.)

### 2.2.3 Avainhenkilöt

Avainhenkilöllä tarkoitetaan sellaista henkilöä, jota organisaatio erityisesti arvostaa,  
ja jonka työpanoksella on erityinen merkitys organisaation tuloksellisuudelle. Avain-  
henkilö omaa sellaisia erityistaitoja tai – osaamista, mitä muilla ei ole. Tällainen  
henkilö saattaa esimerkiksi hallita yrityksen keskeisen tuotantoprosessin tekniset pe-  
rusteet ja myös suhteet tärkeimpiin asiakkaisiin voivat perustua juuri avainhenkilön  
ja asiakkaan välisiin luottamuksellisiin suhteisiin. Myös yrityksen toimintaa pyörittä-  
villä henkilöillä (esimerkiksi toimitusjohtajalla) on usein sen toiminnasta tietoja, joita  
muilla ei ole. (Wikipedia 2011, Avainhenkilö.)

Ulkomaalaislain 79. pykälän mukaan rajoittamaton työnteko oikeus Suomessa on sellaisella ulkomaalaisella henkilöllä, jolle on myönnetty tilapäinen oleskelulupa ja joka toimii yrityksen yli tai keskijohdon taikka erityisosaamista vaativissa asiantuntijatehtävissä. Avainhenkilö ei siis tarvitse työntekijän oleskelulupaa työskenneläkseen Suomessa. Avainhenkilön oleskelulupahakemuksen käsittelee Maahanmuuttovirasto. Maahanmuuttoviraston osapäätöstä työmarkkinoilla käytettävissä olevan työvoiman saatavuudesta ei vaadita tavallista oleskelulupaa haettaessa, minkä vuoksi tavallisen oleskelulupahakemuksen käsittelyaika on työntekijän oleskelulupahakemuksen käsittelyaikaa lyhyempi. (Karttunen, Nikkanen, Rantanen & Vuopala 2007, 177–178; Ulkomaalaislaki 2004/301, 79§.)

#### 2.2.4 Oleskelulupajärjestelmän uudistukset

Hallituksen esitys (HE269/2009) oleskelulupajärjestelmän uudistuksesta liittyy hallitusohjelman tavoitteeseen työperäisen maahanmuuton edistämiseksi. Tämän lain on tarkoitus astua voimaan vuoden 2011 loppupuolella. Lakiesityksen mukaan työntekijän oleskelulupajärjestelmään tällä hetkellä olennaisesti liittyvästä työvoiman saatavuusharkinnasta olisi luovuttava, jolloin järjestelmä tulisi olemaan yksivaiheinen Työ- ja Elinkeinotoimistojen suorittaman saatavuusharkinnan jäädessä pois. Saatavuusharkinnasta luopuminen edellyttäisi kuitenkin suosituimmuusperiaatteen käyttöä, jossa työnantajan tulee ensin yrittää rekrytoida työntekijöitä EU- ja ETA-alueelta sekä Sveitsistä. ETA-alueella tarkoitetaan Euroopan talousaluetta, johon kuuluu EU-jäsenmaiden lisäksi Islanti, Liechtenstein ja Norja. (KPMG 2010.)

Lakiesitys tähtää oleskelulupajärjestelmän selkeyttämiseen erityisesti kolmannen maan eli muun kuin EU- ja Pohjoismaan sekä Liechtensteinin ja Sveitsin kansalaisen osalta. Esityksen mukaan oleskelulupa tulisi jatkossa aina sisältymään työntekooikeus, vaikka luvan myöntämisperuste olisikin jokin muu, esimerkiksi opiskelu. Tällä hetkellä työntekijän oleskelulupahakemuksen voivat jättää sekä työnantaja että työntekijä, esityksen mukaan hakemuksen voisi jatkossa jättää vain työntekijä. Myös työntekijän oleskeluluvan voimassaoloon on esitetty muutoksia. Ensimmäinen työntekijän oleskelulupa voitaisiin myöntää enintään viideksi vuodeksi. Jatkolupien käsit-

tely tulee uuden lain voimaan tullessa siirtymään poliisilta maahanmuuttoviraston tehtäväksi. Esityksessä esitetään kumottavaksi mm. säännös rajoittamattomasta työnteosta muun oleskeluluvan kuin työntekijän oleskeluluvan perusteella. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että mm. erityisosaamista vaativiin asiantuntijatehtäviin tulevien henkilöiden tulisi hakea tulevaisuudessa työntekijän oleskelulupaa. Tällä hetkellä näissä tehtävissä toimivat ovat voineet hakea pelkkää oleskelulupaa, eikä heidän ole tarvinnut käydä läpi työntekijän oleskelulupahakemukseen kuuluvaa työvoiman saatavuusharkintaprosessia. (KPMG 2010.)

### 3 VEROTUS

#### 3.1 Verotuksesta yleisesti

Verotus on yhteisnimitys kaikille niille toimille, joita verojen määräämisessä, maksuunpanossa, kantamisessa, oikaisemisessa, perinnässä ja verovalvonnassa tarvitaan. Verot ovat pakollisia maksuja, joita Suomessa maksetaan valtiolle, kunnille ja muille julkisyhteisöille, kuten evankelis-luterilaiselle kirkolle, ortodoksiselle kirkolle, kansaneläkelaitokselle, metsänhoitoyhdistykselle tai metsäkeskukselle sekä näiden lisäksi EU:lle. Verotuksen tavoitteena on julkisen sektorin toiminnan eli terveydenhuollon, koulutuksen ja muiden kansalaisten tarvitsemien palvelujen rahoittaminen. Veroilla rahoitetaan myös tulonsiirtoja, kuten lapsilisää, eläkkeitä ja toimeentuloturvaa. Verotuksella pyritään myös ehkäisemään tai kannustamaan tietynlaista käyttäytymistä. Esimerkiksi ympäristöverot ohjaavat käyttämään ympäristöystävällisempiä tuotteita tai palveluja. Verotuksesta säädetään Suomen lainsäädännössä. (Veronmaksajain keskusliiton [www-sivut](http://www.sivut.fi) 2011.)

Veroja voidaan luokitella eri tavoin. Tyypillisin luokittelu on jako välillisiin ja välittömiin veroihin. Välillisistä veroista aiheutuva rasitus ei ole viime kädessä tarkoitettu verovelvollisen yrityksen kannettavaksi, vaan yritys vyöryttää veron tuotteiden hinnoissa kuluttajan maksettavaksi. Tärkein välillinen vero on arvonlisävero. Välillisiä veroja ovat lisäksi erilaiset valmisteverot, kuten alkoholi- ja tupakkaverot. Välittömät verot ovat ansio- ja pääomatuloista perittäviä veroja, ja ne jäävät lopullisesti henkilön

tai yrityksen maksettaviksi. Välittömiä veroja ovat valtion tulovero, kunnallisvero, kirkollisvero sekä sairausvakuutusmaksu. Niiden määrä perustuu verovelvollisen verotettavaan tuloon. Välittömiä veroja ovat lisäksi varallisuusvero, kiinteistövero sekä perintö- ja lahjavero. Näissä määrättävän veron perustana on verotettava varallisuus, saatava perintö tai lahja. (Veronmaksajain keskusliiton www-sivut 2011.)

Suomessa kerättävistä veroista merkittävin on tulovero, joka jakautuu ansiotuloveroon ja pääomatuloveroon. Ansiotuloveroa maksetaan palkasta ja eläkkeestä, ja se on luonteeltaan progressiivinen eli veron suhteellinen osuus kasvaa tulojen kasvaessa. Tuloverolaissa TVL (1992/1535) säädetään Suomen ansiotuloverotuksesta. Ansiotuloverotukseen olennaisesti liittyvästä ennakoperinnästä säädetään Ennakoperintälaissa (1996/1118). Ennakoperintä toimitetaan palkasta ennakonpidätyksenä. Suomen lainsäädännössä on kaksi eri verovelvollisuuden lajia: yleinen verovelvollisuus ja rajoitettu verovelvollisuus (Karttunen, Nikkanen, Rantala & Vuopala 2007, 7). Suomeen työskentelemään tulevan ulkomaalaisen verotus Suomessa riippuu olennaisesti siitä, pidetäänkö häntä yleisesti vai rajoitetusti verovelvollisena. Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus määräytyy Suomen sisäisen lainsäädännön perusteella ja siihen liittyvät säännökset sisältyvät tuloverolakiin. Yleisesti ja rajoitetusti verovelvollisilla on erilainen verovelvollisuuden laajuus ja myös veron periminen tapahtuu osittain eri tavalla. (Karttunen ym. 2007, 7; Verohallinto 2010a, 13.)

### 3.2 Kansainvälinen vero-oikeus

Kansainvälinen vero-oikeus on vero-oikeuden lohko, johon kuuluvat kaikki ne veronormit, jotka koskevat kansainvälisiä taloussuhteita eli tilanteita, joissa tulolla tai varallisuudella on liittymä yhtä aikaa kahteen tai useampaan valtioon (Helminen 2009, 1). Kansainvälisen vero-oikeuden merkitys on viime vuosina kasvanut huomattavasti taloudellisen integraation ja rajojen madaltumisen myötä. Nimestään huolimatta kansainvälinen vero-oikeus ei muodostu kaikkia valtioita koskevista säädöksistä, vaan se on osa kunkin valtion omaa oikeusjärjestelmää. Tämän vuoksi puhutaankin erikseen esimerkiksi Suomen kansainvälisestä vero-oikeudesta tai Ruotsin kansainvälisestä vero-oikeudesta. Tietyt säännökset, kuten esimerkiksi EY- eli Euroopan yhteisön oikeuden sisältämät kaikkia EU-valtioita koskevat ylikansalliset säännökset,



koskevat kuitenkin useampaa kuin yhtä valtiota. Kansainvälinen vero-oikeus jakautuu kahteen osaan; sisäiseen ulkomaanvero-oikeuteen ja verosopimusoikeuteen. (Helminen 2009, 1-2; Myrsky & Linnakangas 2009, 1-2.)

Suomen sisäisen ulkomaanvero-oikeuden perustan muodostaa erityisesti se osa verolainsäädännöstä, joka koskee kansainvälisiä taloussuhteita. Ulkomaanvero-oikeuden perusteella ratkeaa muun muassa se, verottaako Suomi ja missä laajuudessa tiettyä kansainvälistä tilannetta. Suomen sisäisen ulkomaanvero-oikeuden säännökset löytyvät ennen kaikkea tuloverolaista (1992/1535). Näiden säännösten keskeinen tavoite on Suomen verotusvallan turvaaminen sekä kansainvälisen monenkertaisen verotuksen rajoittaminen. (Helminen 2009, 2-3; Myrsky & Linnakangas 2009, 2.)

### 3.2.1 Verosopimukset

Suomen verosopimusoikeus koostuu Suomen ja muiden valtioiden välisistä verosopimuksista, jotka voivat olla kahden tai useamman valtion välisiä (Myrsky & Linnakangas 2009, 2). Suomessa oikeus verosopimusten solmimiseen on hallituksella. Suomi tekee lähtökohtaisesti verosopimuksia vain niiden valtioiden kanssa, joissa on käytössä Suomen verojärjestelmää vastaava tulo- ja varallisuusverojärjestelmä. Suomen verosopimukset perustuvat pääosin OECD:n eli Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön malliverosopimukseen. Vuoden 2010 lopussa Suomella oli voimassa oleva verosopimus yli seitsemänkymmenen valtion kanssa. Luettelo Suomen solmimista verosopimuksista on tämän työn liitteenä (Liite 1). Pohjoismaiden välillä solmittu verosopimus on monenkeskinen tuloverosopimus, mutta muiden valtioiden kanssa solmitut sopimukset ovat kahdenkeskisiä. (Helminen 2009, 3-4; Valtiovarainministeriön www-sivut 2011; Veronmaksajain keskusliiton www-sivut 2011.)

Verosopimuksia sovelletaan tulon ja varallisuuden perusteella suoritettaviin veroihin, kuten valtion tuloveroon, kunnallisveroon ja kirkollisveroon sekä varallisuusveroon. Ne eivät koske vakuutetun sairausvakuutusmaksua, työnantajan sosiaaliturvamaksua tai muita vakuuttamiseen liittyviä maksuja, kuten eläke- ja työttömyysvakuutusmaksuja. Verosopimukset koskevat sellaista luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, jonka asuinpaikka on jommassakummassa sopimusvaltiossa tai molemmissa sopi-

musvaltioissa ja jolla on tulonsa tai varallisuutensa osalta jokin liittymä näihin kahteen valtioon. Verosopimus sisältää määräyksiä eri tuloihin kohdistuvan verotusoikeuden jakautumisesta sopimusvaltioiden välillä. Niiden keskeisenä tehtävänä on verottamisvallan pidättäminen joko kokonaan tai osittain sopimusvaltioille sekä verotusoikeuden jako sopimusvaltioiden kesken. Verotusoikeuden jakaminen sopimusvaltioiden kesken toteutetaan joko asuinvaltioperiaatteen tai lähdevaltioperiaatteen mukaan. Asuinvaltioperiaate merkitsee sitä, että tuloa tai varallisuutta verotetaan vain tulonsaajan tai varallisuuden omistajan asuinvaltiossa. Lähdevaltioperiaatteen mukaan yksinomainen verotusoikeus annetaan tulon lähdevaltiolle tai varallisuuden sijaintivaltiolle. Verosopimukset eivät luo verotusoikeutta, vaan säilyttävät sisäisen verotusoikeuden tai rajoittavat sitä eli mikäli Suomen laki ei oikeuta verottamaan työtulosta, sen verottaminen ei voi myöskään perustua verosopimukseen. Näin sopimusvaltiot kykenevät sopimaan siitä, millaisissa tilanteissa ne rajoittavat omaan verolainsäädäntöönsä perustuvaa verotusvaltaansa. Verosopimukset ovat säännöksiä, jotka ratkaisevat, minkä valtion lakia sovelletaan tapaukseen, jolla on liittymäkohtia usean maan lainsäädäntöön. (Helminen 2009, 8; Karttunen ym. 2007, 30; Myrsky & Linnakangas 2009, 2-3; Valtiovarainministeriön www-sivut 2011.)

Verosopimukseen sisältyy poikkeusmääräys, jonka mukaan yksityiseltä työnantajalta saatu palkka verotetaan vain henkilön asuinvaltiossa, vaikka henkilö työskentelisikin toisessa valtiossa (Karttunen ym. 2007, 37). Tällöin lähdevaltion verotusoikeus palautuu asuinvaltiolle. Tätä poikkeusmääräystä kutsutaan 183-päivän säännöksi tai vaihtoehtoisesti mekaanikkosäännöksi. 183-päivän säännön mukaan vain asuinvaltio verottaa palkkatulon, jos

- työntekijä oleskelee työskentelyvaltiossa yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä enintään 183 päivää kalenterivuoden, verovuoden tai joidenkin sopimusten mukaan 12 perättäisen kuukauden aikana
- työnantaja, joka hyvityksen suorittaa tai jonka puolesta se suoritetaan, ei asu lähdevaltiossa
- hyvityksellä ei menona rasieta kiinteää toimipaikkaa tai kiinteää paikkaa, joka työnantajalla on lähdevaltiossa

Mikäli yksikin edellä mainituista jää täyttymättä, voidaan palkkaa pääsäännön mukaan verottaa lähdevaltiossa. Näin tapahtuu esimerkiksi silloin, jos työnantajalla on kiinteä toimipaikka kuten toimisto tai sivuliike työskentelyvaltiossa ts. lähdevalti-

sa, tai jos työntekijän palkka kirjataan kiinteä toimipaikan rasitukseksi. Pohjoismaiden verosopimuksen mukaan työntekovaltilla on kuitenkin oikeus verottaa palkkaa, jos kyseessä on työvoiman vuokraus tai jos palkka on henkilön asuinvaltiossa verovapaata. Työntekijän verovelvollisuuden laji ei vaikuta 183-päivän sääntöön. Laskettaessa 183-päivän sääntöön sisältyviä päiviä, otetaan huomioon kaikki tosiasialliset oleskelupäivät ja niiden osat. Mukaan lasketaan siis myös työntekovaltiossa vietetyt lomapäivät. Oleskelupäivät lasketaan yleensä peräkkäisten 12 kuukauden ajalta, mutta joissakin verosopimuksissa päivät lasketaan kalenteri- tai verovuosikohtaisesti (Liite 2). Seuraavassa esimerkissä havainnollistetaan 183-päivän säännön periaatetta. (Karttunen ym. 2007, 37–38; Myrsky & Linnakangas 2009, 115–116.)

Esimerkki. Jos ulkomaalainen työntekijä oleskelee yli 183 päivää työskentelyvaltiossa eli Suomessa ja palkan maksaa ulkomainen työnantaja, Suomi saa verottaa Suomesta saatua palkkatuloa.

Jos ulkomaalainen työntekijä oleskelee alle 183 päivää Suomessa mutta palkan maksaa suomalainen työnantaja, Suomi saa verottaa tätä palkkatuloa.

### 3.2.2 Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen

Verosopimuksilla pyritään myös poistamaan kansainvälistä kaksinkertaista verotusta. Kaksinkertainen verotus syntyy silloin, kun saatua tuloa verotetaan sekä tulonsaajan kotivaltiossa että tulon lähdevaltiossa. Kaksinkertaisen verotuksen poistamiseen liittyvät säännökset sisältyvät verosopimuksen sisältämään niin sanottuun menetelmäärätykseen. Kaksinkertaisen verotuksen välttäminen ja poistaminen ovat kaksi eri asiaa. Kaksinkertaisen verotuksen välttämistä puhutaan silloin, kun viitataan kaikkiin niihin toimiin, joita tehdään kaksinkertaisen verotuksen torjumiseksi. Mikäli kaksinkertaista verotusta näistä välttämistoimista huolimatta syntyy ja tarvitaan erityisiä menetelmiä kaksinkertaisen verotuksen välttämiseksi, käytetään ilmausta kaksinkertaisen verotuksen poistaminen. (Karttunen ym. 2007, 30–31; Myrsky & Linnakangas 2009, 3.)

Syntynyt kaksinkertainen verotus voidaan poistaa joko hyvittämällä tai vapauttamalla. Vapautusmenetelmässä verotuskohteet jaetaan valtioiden kesken. Tällöin tietyt tulot tai varallisuus verotetaan vain toisessa valtiossa sulkemalla toisen valtion vero-

tusoikeus pois. Vapautusmenetelmässä yleensä asuinvaltio luopuu tietyn tulon verottamisesta eikä verota lähdevaltiosta saatua tuloa tai varallisuutta. Asuinvaltiona pidetään verosopimuksen mukaan sitä valtiota, jossa henkilöllä on käytettävänä pysyvä asunto (voi olla myös vuokra-asunto). Jos asunto on käytettävissä molemmissa maissa, henkilön asuinvaltio on se, johon hänellä on kiinteämmät henkilökohtaiset ja taloudelliset siteet (elinetujen keskus). Tällaisia siteitä ovat mm. perhe ja työpaikka. Mikäli ei kyetä ratkaisemaan kummassa maassa elinetujen keskus on, asuinvaltioksi määritetään se valtio, jossa henkilö oleskelee pysyvästi. Jos asia ei ratkea tälläkään perusteella, asuinvaltio on se jonka kansalainen henkilö on. Vapautusmenetelmä sisältää kaksi versiota: täysi vapautus ja progressioehtoinen vapautus. Näistä täyden vapautuksen menetelmä on yksinkertaisin, mutta progressioehtoista tapaa käytetään kuitenkin yleisemmin. Täyden vapautuksen menetelmässä tuloa, joka verotetaan lähdevaltiossa, ei veroteta asuinvaltiossa, eikä lähdevaltiosta saatu tulo myöskään vaikuta henkilön verokantaan asuinvaltiossa. Verokannalla tarkoitetaan veron prosenttisuutta verotettavasta tulosta. Täyden vapautuksen menetelmä tarjoaa verovelvolliselle mahdollisuuden jakaa tulot kahteen eri valtioon ja näin hän voi saada huomattaviakin veroetuja, sillä lähdevaltio ei ehkä verota saatua tuloa ollenkaan tai sitten se kantaa alempaa veroa kuin henkilön asuinvaltio. (Karttunen ym. 2007, 32–33; Myrsky & Linnakangas 2009, 26–27.)

Progressioehtoisessa vapautuksessa lähdevaltiossa saatua tuloa ei veroteta asuinvaltiossa, mutta tämä tulo vaikuttaa kuitenkin siihen verokantaan, jota asuinvaltiossa sovelletaan henkilön verotettavaan tuloon. Tätä menetelmää soveltaa vain asuinvaltio. Verosopimuksen mukaan se tulon osa, jonka verotusoikeus kuuluu lähdevaltiolle, lisätään henkilön asuinvaltioon tuloihin. Yhteenlasketun tulon (kokonaistulo) perusteella määräytyy henkilön verokanta, joka näin ollen muodostuu korkeammaksi kuin se verokanta, joka määräytyisi ainoastaan asuinvaltiosta saatujen tulojen perusteella. Progressioehtoinen menetelmä vaikuttaa siis silloin, kun verotus on progressiivista eikä suhteellista. Verotus on suhteellista, jos sen prosentuaalinen määrä on yhtä suuri riippumatta tulon määrästä. Seuraavassa esimerkissä havainnollistetaan täyden vapautuksen ja progressioehtoisen vapautuksen menetelmiä. (Karttunen ym. 2007, 32, Myrsky & Linnakangas 2009, 26–31.)

Esimerkki. Kokonaistulo on 100 000 euroa, 70 000 euroa tästä saadaan asuinvaltiosta ja 30 000 euroa lähdevaltiosta. Verokanta asuinvaltiossa on 45 % 100 000 eurosta ja 35 % 70 000 eurosta. Lähdevaltion verokanta 30 000 eurosta on 20 %.

#### Kaksinkertainen verotus

asuinvaltio	$100\,000 \cdot 45\%$	= 45 000
lähdevaltio	$30\,000 \cdot 20\%$	= 6 000
<hr/>		
kokonaisverorasitus		= 51 000

#### Täysi vapautus

asuinvaltio	$70\,000 \cdot 35\%$	= 24 500
lähdevaltio	$30\,000 \cdot 20\%$	= 6 000
<hr/>		
kokonaisverorasitus		= 30 500

#### Progressioehtoinen vapautus

asuinvaltio	$70\,000 \cdot 45\%$	= 31 500
lähdevaltio	$30\,000 \cdot 20\%$	= 6 000
<hr/>		
kokonaisverorasitus		= 37 500

Progressioehtoisessa menetelmässä veroprosentti (45 %) on määrätty ikään kuin 100 000 euroa olisi ansaittu asuinvaltiossa, mutta verotuksen kohteena on vain siellä ansaittu tulo eli 70 000 euroa.

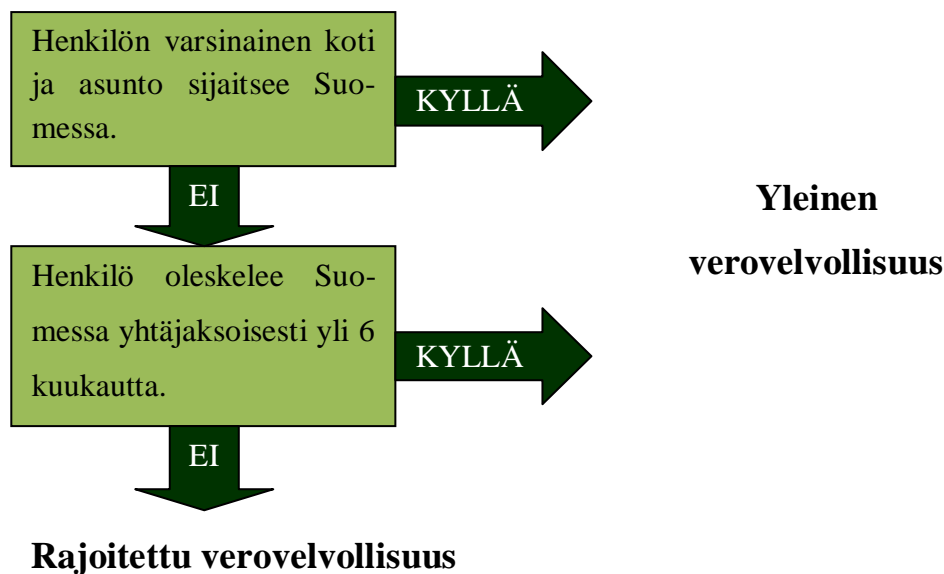
Esimerkistä käy ilmi, että täyden vapautuksen menetelmällä kokonaisverorasitus jää pienimmäksi.

Hyvitysmenetelmässä lähdevaltiosta saatu tulo verotetaan asuinvaltiossa normaaliin tapaan eli verovelvollista verotetaan niin kuin hän olisi saanut kaikki tulonsa asuinvaltiosta. Lähdevaltiossa ansaitusta tulosta maksettu vero kuitenkin hyvitetään eli vähennetään asuinvaltiossa määrättävästä verosta. Tässä menetelmässä sekä asuinettä lähdevaltio säilyttää verotusoikeutensa, mutta asuinvaltio vähentää perimästään verosta lähdevaltiossa samasta tulosta maksetun veron. Mikäli lähdevaltiossa ansaittu tulo on ollut verotonta, hyvitystä ei myönnetä eli asuinvaltiossa maksettavasta verosta ei tällöin vähennetä mitään. Jos lähdevaltiossa maksettava vero on alempi kuin

asuinvaltiossa samasta tulosta maksettavaksi tuleva vero, maksaa verovelvollinen veroa sen määrän, joka tulisi maksettavaksi, mikäli koko tulo olisi verotettu asuinvaltiossa. Hyvitysmenetelmässä ei siis pääse hyötymään lähdevaltion alemmasta verokannasta. Hyvitysmenetelmä on vapautusmenetelmää yleisemmin käytetty kaksinkertaisen verotuksen poistamisen muoto. Hyvitysmenetelmistä normaalihyvitys on yleisin menetelmä. Siinä ulkomaille maksettua veroa ei hyvitetä kotimaisen veron määrää enempää eli mikäli lähdevaltiossa saadusta tulosta on maksettu veroa 45 % ja asuinvaltion vero samasta tulosta on 30 %, ulkomaantulosta maksettua veroa jää hyvittämättä 15 %. Täyden hyvityksen menetelmässä lähdevaltioon maksettu vero saadaan vähentää asuinvaltion verosta täysimääräisenä, vaikka lähdevaltion vero olisi suurempi kuin asuinvaltiossa tulosta laskettu vero. Lähdevaltiossa maksettu vero saadaan siis vähentää rajoituksesta. Täyden hyvityksen menetelmää ei kuitenkaan käytetä Suomen solmimissa verosopimuksissa. (Karttunen ym. 2007, 44–45; Myrsky & Linnakangas 2009, 31–36.)

### 3.3 Verovelvollisuuden lajit

Tuloverolaki TVL (1992/1535) tuntee kaksi verovelvollisuuden lajia; yleinen verovelvollisuus ja rajoitettu verovelvollisuus. Tuloverolaissa määritetään, miten verovelvollisuuden laji määräytyy. Verovelvollisuus määritetään yksinomaan TVL:n säännösten perusteella, verosopimukset eivät verovelvollisuuteen vaikuta. Suomessa yleisesti verovelvolliseksi luokitellaan luonnollinen henkilö, joka on verovuonna asunut Suomessa. Yleinen verovelvollisuus ja Suomessa asuminen kulkevat siis käsi kädessä. Henkilön katsotaan asuvan Suomessa, mikäli hänellä on täällä varsinainen asunto tai koti tai mikäli hän jatkuvasti oleskelee Suomessa yli kuuden kuukauden ajan. Tilapäisen asunnon ei kuitenkaan katsota muodostavan henkilölle kotia. Seuraava kuvio havainnollistaa sitä, miten verovelvollisuuden laji pääsääntöisesti määräytyy. (Jussilainen, Kaari, Määttä & Viitanen 2004, 139–140; Tuloverolaki 1992/1535, 9§; Verohallinto 2010a, 13.)



Kuvio 2. Verovelvollisuuslajin määräytyminen. (mukaillen Lehtinen 2010.)

Vaikka henkilöllä ei olisikaan varsinaista asuntoa ja kotia Suomessa, voi hänestä silti tulla Suomessa yleisesti verovelvollinen, mikäli hän jatkuvasti oleskelee Suomessa yli kuuden kuukauden ajan. Huomattava on, että tasan kuuden kuukauden oleskelu ei riitä, vaan oleskelun tulee ylittää kuusi kuukautta. Yli kuuden kuukauden oleskelu ei ole sidoksissa kalenterivuoteen, vaan se voi jakautua eri kalenteri- tai verovuosille. Tilapäinen poissaolo ei katkaise jatkuvaa oleskelua, mikäli poissaolo on kestänyt alle kaksi kuukautta. On kuitenkin huomioitava, että mikäli henkilöllä katsotaan olevan asunto ja koti Suomessa, yleinen verovelvollisuus jatkuu, vaikka henkilön poissaolo kestäisikin pidempään kuin kaksi kuukautta. Tilapäisyys arvioidaan aina kuitenkin tapauskohtaisesti. Ulkomaan kansalaisen yleinen verovelvollisuus päättyy, kun hän poistuu maasta muuten kuin tilapäisesti. (Jussilainen ym. 2004, 139–140; Verohallinto 2010a, 16.)

TVL:n 9. pykälän mukaan Suomessa rajoitetusti verovelvollinen on henkilö, joka ei ole verovuonna asunut Suomessa. Enintään kuudeksi kuukaudeksi Suomeen työskentelemään tuleva ulkomaalainen henkilö luokitellaan rajoitetusti verovelvolliseksi. Verovelvollisuusasema voi myös muuttua kesken vuoden; henkilö voi olla osan vuotta yleisesti verovelvollinen ja osan vuotta rajoitetusti verovelvollinen. Näin tapahtuu esimerkiksi silloin, kun ulkomaalainen henkilö tulee Suomeen yli kuudeksi kuukaudeksi. Tällöin hän on yleisesti verovelvollinen saapumispäivästä lähtien, mut-

ta Suomesta lähdön jälkeen häntä verotetaan rajoitetusti verovelvollisena, elleivät hänen asuntonsa ja kotinsa jää Suomeen. (Helminen 2009, 91; Tuloverolaki 1992/1535, 9§.)

### 3.4 Yleisesti verovelvollisen ulkomaalaisen verotus

Suomessa yleisesti verovelvollisena pidettävää henkilöä verotetaan Suomessa lähtökohtaisesti kaikista hänen saamistaan tuloista eli ennakonpidätys toimitetaan sekä Suomesta että muista valtioista saaduista tuloista TVL:n 9. pykälän mukaisesti. Yleinen verovelvollisuus on siis globaalia. Suomessa ansiotuloja verotetaan progressiivisesti. Ansiotuloista voidaan tehdä myös tiettyjä vähennyksiä. Yleisesti verovelvollisella on velvollisuus antaa veroilmoitus. Suomessa yleisesti verovelvollisia ulkomaalaisia verotetaan eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta samalla tavalla kuin Suomessa asuvia Suomen kansalaisia. (Helminen 2009, 418; Myrsky & Linnakangas 2009, 91.)

Yleisesti verovelvollisella ulkomaalaisella henkilöllä on velvollisuus maksaa progressiivisen veroasteikon mukaan veroa Suomeen kaikista Suomessa ansaitsemistaan palkkatuloista, ellei verosopimus estä tulon verottamista. Palkaksi luokitellaan rahapalkan lisäksi kaikki muutkin työ- tai virkasuhteeseen perustuvat etuudet. Palkan määrittely löytyy Ennakkoperintälain (1996/1118) 13. pykälästä. Palkkaan sisältyvät luontoisedut arvostetaan Tuloverolain 64. pykälässä säädettyllä tavalla. Yleisesti verovelvollisen ulkomaalaisen henkilön on haettava verotoimistosta verokortti, jonka mukaan palkan maksaja toimittaa ennakonpidätyksen. Mikäli verokorttia ei esitetä, ennakonpidätys on 60 %. Jos ulkomaalaisen henkilön oleskelun osalta kuuden kuukauden ylittyminen on epävarmaa eli ei tiedetä varmaksi luokitellaanko henkilö yleisesti vai rajoitetusti verovelvolliseksi, peritään henkilöltä aluksi lähdevero (35 %) ja normaali verokortti myönnetään, kun aikarajan ylittyminen varmistuu. Suomessa yleisesti verovelvolliseksi katsotulla ulkomaalaisella henkilöllä on velvollisuus antaa Suomeen veroilmoitus koko Suomessa työskentelyn ajalta. Veroilmoituksen antamisvelvollisuus säilyy, vaikka henkilö olisikin palannut ennen veroilmoituksen antamishetkeä ulkomaille. Ulkomaan kansalaisen on ilmoitettava veroilmoituksella Suomesta ja ulkomailta saamansa tulot sekä varat ja velat muiden yleisesti verovel-





(Helminen 2009, 421–422; Karttunen ym. 2007, 126–128, 132; Laki ulkomailta tulevan palkansaajan lähdeverosta 1995/1551, 1–3§.)

Laki ulkomailta tulevan palkansaajan lähdeverosta soveltuu vain, mikäli palkka katsotaan TVL:n mukaan Suomesta saaduksi tuloksi. TVL:n mukaan Suomesta saatua tuloa on mm. palkkatulo, joka on saatu Suomen valtiolta, kunnalta tai muulta julkisoikeudelliselta yhteisöltä. Yksityiseltä työnantajalta saatu palkka katsotaan Suomessa saaduksi tuloksi vain siinä tapauksessa, että työ on yksinomaan tai pääasiallisesti suoritettu Suomessa täällä olevan työn- tai toimeksiantajan lukuun. Lakia sovelletaan ulkomaiseen erityisasiantuntijaan, joka on suomalaisen työnantajan tai sellaisen ulkomaisen työnantajan palveluksessa, jolla on Suomessa kiinteä toimipaikka. Lakia sovelletaan ainoastaan verovelvollisen tekemästä hakemuksesta, joka on tehtävä kirjallisesti ja siinä on esitettävä selvitys lain soveltamisedellytysten täyttymisestä. Eri-tyistä lähdeverotusta voidaan soveltaa enintään 48 kuukauden ajan, ja enintään niin kauan kuin työskentely on yhtäjaksoista. Mikäli ulkomainen asiantuntija jatkaa työskentelyä Suomessa 48 kuukauden jälkeen, häntä verotetaan avainhenkilölain soveltamisen jälkeen normaalin progressiivisen veroasteikon mukaan. Erityisasiantuntijan on yleisesti verovelvollisena jätettävä veroilmoitus. (Helminen 2009, 423–424; Karttunen ym. 2007, 129–133, 135; Laki ulkomailta tulevan palkansaajan lähdeverosta 1995/1551, 4§.)

### 3.4.2 Työnantajavelvollisuudet ja veron maksaminen

Mikäli ulkomaalaisen henkilön palkan maksaa suomalainen työnantaja, työnantaja toimittaa ennakonpidätyksen henkilön verokortissa olevan ennakonpidätysprosentin mukaan. Toimitetut ennakonpidätykset tilitetään verotilimenettelyn kautta Verohallinnolle perintää seuraavan kuukauden 12. päivä. Suomalaisella työnantajalla on velvollisuus antaa palkasta ja toimitetuista ennakonpidätyksistä kausivero- ja vuosi-ilmoitukset. Kausivero- (VEROH 4001) ja vuosi-ilmoituksilla (VEROH 7801) ulkomaalaiselle henkilölle maksettu palkka ja siitä toimitettu ennakonpidätys ilmoitetaan samalla tavalla kuin suomalaisenkin työntekijän osalta eli palkan määrä merkitään kohtaan 601 ”Ennakonpidätyksen alaiset palkat ja muut suoritukset” ja ennakonpidä-

tys kohtaan 602 ”Toimitettu ennakonpidätys”. Ennakonpidätys- ja ilmoitusvelvollisuus koskee myös palkkaa maksavaa ulkomaalaista yritystä, jolla on kiinteä toimipaikka Suomessa. Kiinteänä toimipaikkana pidetään yrityksen johtopaikkaa, sivuliikettä, toimistoa, tehdasta, työpajaa, kaivosta, öljy- tai kaasulähdettä, louhosta tai muuta paikkaa, josta otetaan luonnonvaroja. Kiinteässä toimipaikassa toiminnan tulee olla pysyvää ajallisesti ja maantieteellisesti. Toiminnan ei kuitenkaan tarvitse olla jatkuvaa ja yhtäjaksoista riittää, että se on säännöllistä. (Karttunen ym. 2007, 125; Lehtinen 2010; Verohallinnon www-sivut 2011.)

Ulkomaisella yrityksellä ei ole velvollisuutta toimittaa ennakonpidätystä Suomessa työskentelevälle ulkomaalaiselle henkilölle maksamastaan palkasta, mikäli yrityksellä ei ole Suomessa kiinteää toimipaikkaa. Ulkomaisella yrityksellä on kuitenkin vuosi-ilmoitusvelvollisuus, mikäli yrityksen palveluksessa oleva työntekijä työskentelee Suomessa yli kuusi kuukautta. Koska ulkomaisella yrityksellä ei pääsääntöisesti ole velvollisuutta toimittaa työntekijän palkasta ennakonpidätystä, on työntekijällä kolme vaihtoehtoista tapaa maksaa veroja palkkatulostaan Suomeen:

- ennakkoverojen hakeminen, jolloin työntekijä maksaa verot kuukausittain veroviraston pankkitilille
- veron maksaminen ennakon täydennysmaksuna
- maksamalla verot kokonaan jäännösveroina, jotka määrätään veroilmoituksen perusteella ja maksetaan kahdessa erässä (Karttunen ym. 2007, 125–126.)

Lähdeverolain mukainen työnantajamenettely muistuttaa veron maksamisen ja ilmoitusvelvollisuuden kannalta pitkälti rajoitetusti verovelvollisen palkasta perittävän lähdeveron käsittelyä, jota käsitellään luvussa 3.5.3. Työnantajan on ilmoitettava avainhenkilölle maksettu palkka kausiveroilmoituksella lähdeveronalaisissa palkoissa kohdassa 605. Peritty lähdevero maksetaan samassa aikataulussa muiden perittyjen lähdeverojen kanssa perintää seuraavan kuukauden 12. päivään mennessä. Avainhenkilölle maksettu palkka ja siitä peritty lähdevero ilmoitetaan rajoitetusti verovelvollisen vuosi-ilmoituksella (VEROH 7809), jossa palkalle on oma suorituslajinsa A7. (Jussilainen ym. 2004, 152; Verohallinnon www-sivut 2011.)

### 3.5 Rajoitetusti verovelvollisen ulkomaalaisen verotus

Ulkomaan kansalainen on Suomessa rajoitetusti verovelvollinen, jos hänellä ei ole Suomessa varsinaista asuntoa ja kotia eikä hän oleskele täällä yli kuutta kuukautta. Suomessa rajoitetusti verovelvollista verotetaan ainoastaan Suomesta saaduista tuloista, ellei verosopimus tätä estä. Ratkaisevaa verotuksen kannalta on kuitenkin se, onko työskentely suoritettu suomalaisen vai ulkomaalaisen työnantajan palveluksessa ja missä työskentely on tapahtunut. Rajoitetusti verovelvollisen tulon verottamisesta säädetään niin kutsutussa Lähdeverolaissa ts. laki rajoitetusti verovelvollisuuden tulon ja varallisuuden verottamisesta (1978/627). Kyseistä lakia on vuosien varrella muutettu merkittävästi erilaisten asetusten myötä. (Helminen 2009, 448; Helsingin Seudun Kauppakamari 2009; Myrsky & Linnakangas 2009, 166.)

Suomen valtiolta, kunnalta tai muulta suomalaiselta julkisoikeudelliselta yhteisöltä saatu palkka on Suomesta saatua, jota verotetaan aina Suomessa. Yksityiseltä työnantajalta saatu palkka on Suomesta saatua, mikäli työ on yksinomaan tai pääasiassa tehty Suomessa, Suomessa olevan työnantajan lukuun. Molempien ehtojen on täyttyvä, jotta tuloa voidaan verottaa Suomessa. Suomessa olevana työnantajana pidetään suomalaista, Suomessa rekisteröityä työnantajaa. Ulkomailla olevalle työnantajalle Suomessa tehty työ ja siitä maksettu palkka ei ole Suomesta saatua palkkaa, jolloin Suomella ei ole verotusoikeutta palkkaan. Mikäli työskentely on tapahtunut ulkomaille rekisteröidyn työnantajan Suomessa sijaitsevan kiinteän toimipaikan tai kiinteän paikan lukuun, katsotaan palkka Suomesta saaduksi ja näin ollen Suomessa verotettavaksi tuloksi. Suomalaisen työnantajan lukuun ulkomailla tehdystä työstä saatu palkka ei ole Suomesta saatua. On myös mahdollista, että työskentely Suomessa on osittain pääasiallista ja osittain ei. Tällöin palkka voidaan jakaa Suomesta saatuu ja ulkomailta saatuu, jolloin Suomessa verotetaan vain Suomessa saatu osa. Pääasiallisuutta tarkastellaan palkkakaussittain, joten jos rajoitetusti verovelvollinen kuukausipalkkainen työntekijä tekee esimerkiksi tietyn kalenterikuukauden aikana enintään puolet työpäivistään Suomessa, ei hänen palkastaan tuolta kuukaudesta tule maksettavaksi lainkaan veroa Suomeen. (Helminen 2009, 449–452; Myrsky & Linnakangas 2009, 155–157.)

Rajoitetusti verovelvollisen Suomesta saadusta palkasta peritään lähdevero. Lähdeveron suuruus on 35 %, ja se on lopullinen vero. Lähdeveron alaista palkkaa ovat lähtökohtaisesti samat suoritukset kuin yleisesti verovelvollisellakin, mutta rajoitetusti verovelvollisella mukaan luetaan myös oleskelukustannusten korvaus sekä muut työn suorittamisesta aiheutuvien kustannusten korvauksena maksetut hyvitykset. Tällaisina korvauksina voidaan pitää esimerkiksi työnantajan maksamaa päivärahaa. Edellä mainitut suoritukset voidaan jättää lukematta palkkaan, mikäli katsotaan, että rajoitetusti verovelvollinen työskentelee Suomessa erityisellä työntekemisaikalla, jolloin hänellä Suomessa työskentelyn aikana on ulkomailla vakituinen työpaikka. Erityiseksi työntekemisaikaksi Verohallinto määrittelee paikan, jossa työntekijä työskentelee tilapäisesti. (Myrsky & Linnakangas 2009, 169; Verohallinto 2010b, 1.)

Suomeen lyhyeksi ajaksi kutsutulle, esimerkiksi luennoitsijalle tai asiantuntijalle, jolla on varsinainen työpaikka ulkomailla, voidaan palkan lisäksi maksaa verotta kotimaan päivärahan suuruista päivärahaa. Hänelle voidaan lisäksi verotta korvata tositteelliset majoittumismaksut ja liikenteenharjoittajan antaman tositteen perusteella matkaliput ja rahtimaksut. Edellä sanottu koskee ulkomailta tulevaa rakennustyöntekijää riippumatta siitä, onko hänellä varsinainen työpaikka ulkomailla. Jos sitä vastoin rajoitetusti verovelvollinen työskentelee Suomessa päätoimisesti esimerkiksi täällä olevassa liikkeessä, virastossa tai tuotantolaitoksessa, kyseisiä paikkoja voidaan pitää hänen varsinaisena työpaikkanaan. Edellytyksiä kustannusten korvaamiselle verotta ei tällöin ole. Sama koskee opiskelijoita ja harjoittelijoita, joilla ei ole muualla varsinaista työpaikkaa. Heille ei voida maksaa päivärahaa, matkalippuja tai majoituskorvauksia lähdeverotta, ellei ole kyse Suomessa tehdyistä työmatkoista tilapäiselle työntekemisaikalle. (Verohallinto 2010b, 2.)

Verokortin sijasta rajoitetusti verovelvollinen voi saada verotoimistosta lähdeverokortin, jota voi hakea verotoimistolta lomakkeella VEROH 6201 tai Verohallinnon Internet-sivuilta. Lähdeverokorttia ei tarvita, jos työnantaja on varma siitä, että saaja on rajoitetusti verovelvollinen ja palkasta peritään 35 %:n suuruinen lähdevero. Jos työnantaja ei ole varma verovelvollisuuden lajista, eikä lähdeverokorttia tai verokorttia esitetä, palkasta toimitetaan 60 %:n suuruinen ennakonpidätys. Lähdeverosta saa ennen veron perimistä tehdä rahapalkan ja luontoisetujen yhteismäärästä lähdeverovähennyksen. Vähennyksen määrä on 510€/kk tai mikäli palkka kertyy kuukautta

lyhyemmältä ajalta, 17€/pv. Vähennys ei kuitenkaan ole mahdollinen ellei siitä ole mainintaa lähdeverokortissa. Vähennystä eivät saa ollenkaan ne rajoitetusti verovelvolliset, jotka eivät ole lähdeverokorttia hankkineet. Rajoitetusti verovelvollinen henkilö ei ole velvollinen antamaan palkkatuloistaan veroilmoitusta Suomeen. Rajoitetusti verovelvollisen asuinvaltion veroilmoituksella Suomesta saatu palkkatulo on yleensä ilmoitettava, ja tällöin voidaan vaatia myös mahdollisen kaksinkertaisen verotuksen poistamista. (Karttunen ym. 2007, 117; Verohallinto 2010b, 1.)

### 3.5.1 EU- tai ETA – valtiossa asuvat rajoitetusti verovelvolliset

EU- tai ETA – valtiossa asuva, Suomessa työskentelevä rajoitetusti verovelvollinen henkilö voi valita lähdeveron sijasta, että häntä verotetaan normaalin progressiivisen tuloveroasteikon mukaan. Tämä mahdollisuus perustuu EY-sopimuksen 39. artiklaan, jossa edellytetään, että eri jäsenvaltioiden kansalaiset saavat työntekijöinä toisen jäsenvaltion alueella samat verotukseen liittyvät edut kuin kotimaisetkin työntekijät. Progressiivisen verotustavan valinta lähdeveron sijasta on mahdollista, mikäli henkilön verovuonna Suomesta saama tulo on vähintään 75 % hänen Suomesta ja asuinvaltiostaan saamastaan kokonaistulosta. (Helminen 2009, 481–482; Karttunen ym. 2007, 117.)

Jotta progressiivista verotustapaa voidaan soveltaa lähdeveron sijaan, on rajoitetusti verovelvollisen tehtävä Suomeen veroilmoitus tai hakemus Verohallinnon lomakkeella (VEROH 6148a), ja vaatia progressiivisen verotuksen soveltamista. Veroilmoitukseen tai hakemukseen on liitettävä henkilön asuinvaltion antama todistus muualta kuin Suomesta saaduista tuloista. Jos vaatimus hyväksytään, henkilölle myönnetään verotuksessa samat vähennykset kuin Suomessa asuville henkilöille ja hän maksaa lähdeveron sijaan progressiivisen asteikon mukaista valtionveroa ja keskimääräisen kunnallisveroprosentin mukaista veroa. Työntekijältä peritty lähdevero luetaan tällöin ennakonpidätyksenä hänen hyväkseen. (Anttila & Nikunen 2009; Karttunen ym. 2007, 118.)

### 3.5.2 Rajakuntalaiset

Pohjoismaiden verosopimus sisältää erityissäännöksiä niin sanotusta rajakuntatyöstä. Rajakuntatyöstä on kyse silloin, kun henkilö vakinaisesti asuu Ruotsissa tai Norjassa Suomen maarajaan rajoittuvassa kunnassa ja työskentelee samanlaisessa kunnassa Suomessa. Suomi-Ruotsi-rajakuntia ovat Suomessa Enontekiö, Kolari, Muonio, Pello, Tornio sekä Ylitornio ja Ruotsissa Haparanda, Kiruna, Pajala sekä Övertorneå. Suomi-Norja-rajakuntia ovat Suomessa Enontekiö, Inari sekä Utsjoki ja Norjassa Karasjok, Kautokeino, Kåfjord, Nesseby, Nordreisa, Storfjord, Sör-Varanger ja Tana. (Verohallinto 2010b, 5.)

Rajakuntatyötilanteessa Suomella ei ole palkan verotusoikeutta vaan verotusoikeus kuuluu yksinomaan työntekijän asuinvaltiolle. Tämä sääntö koskee sekä yksityisen että julkisyhteisön palveluksessa tapahtuvaa työskentelyä. Edellytyksenä erityissäännön soveltumiselle on se, että verovelvollinen oleskelee asuinvaltiossa olevassa asunnossaan säännöllisesti vähintään kaksi päivää tai päivän osaa viikossa. Mikäli henkilö tekee osan työstä Suomessa muualla kuin rajakunnassa, verotetaan tästä työn osasta maksettua palkkaa Suomessa normaaliin tapaan. (Helminen 2009, 467–468.)

### 3.5.3 Työnantajavelvollisuudet ja lähdeveron toimittaminen

Suomalaisella työnantajalla on velvollisuus periä lähdevero rajoitetusti verovelvollisen palkasta, ellei verosopimus estä lähdeveron perimistä. Lähdeveron perimisvelvollisuus on myös ulkomaisella työnantajalla, jolla on Suomessa kiinteä toimipaikka. Työnantaja tekee palkasta lähdeverovähennyksen, mikäli verovelvollinen on esittänyt lähdeverokortin työnantajalle, ennen lähdeveron pidättämistä. Lähdevero peritään täysin senttein, ja mikäli lähdeveron määrä kalenterikuukauden aikana on enintään 10 euroa, lähdeveroa ei peritä. Mikäli työnantajalla ei ole velvollisuutta periä lähdeveroa, on työntekijän huolehdittava lähdeveron tilittämisestä Verohallinnolle itse. Lähdeveron perimiseen velvollisen on maksettava peritty vero viimeistään perintää seuraavan kalenterikuukauden 12 päivänä. (Karttunen ym. 2007, 114–115; Verohallinto 2010b, 3.)

Lähdeveron perimiseen velvollinen työnantaja ilmoittaa rajoitetusti verovelvolliselle maksetun palkan sekä palkasta perityn lähdeveron kausiveroilmoituksella Verohallinnon ilmoituskäytännön ja -aikataulun mukaan. Kausiveroilmoituksella palkan määrä merkitään kohtaan 605 ”Lähdeveron alaiset palkat ja muut suoritukset” sekä palkasta pidätetty lähdevero kohtaan 606 ”Lähdevero palkoista, eläkkeistä yms”. Rajoitetusti verovelvolliselle maksetusta palkasta on annettava vuosi-ilmoitus joko sähköisesti tai Verohallinnon lomakkeella (VEROH 7809). Vuosi-ilmoitus on annettava, vaikka Suomella ei olisi verotusoikeutta palkkaan, esimerkiksi verosopimuksen myötä. Vuosi-ilmoituksella palkan maksajan edellytetään ilmoittavan rajoitetusti verovelvollisesta tulonsaajasta yksilöintitiedot eli täydellinen nimi, osoite asuinvaltiossa ja syntymäaika. Tulonsaajan yksilöintitiedot näkyvät lähdeverokortilla, joten mikäli työntekijä ei esitä lähdeverokorttia, maksajan on muulla tavalla ennen palkan maksamista varmistuttava siitä, että hän vuosi-ilmoitusta varten saa tiedon mm. työntekijän syntymäajasta ja ulkomaisesta osoitteesta sekä kotivaltiossa annetusta henkilötunnuksesta. Jos maksaja ei saa tietoa tulonsaajan tarkasta osoitteesta asuinvaltiossa eikä syntymäajasta, lähdevero on aina perittävä eikä verosopimukseen perustuva vähennys tai vapautus tule kyseeseen. (Karttunen ym. 2007, 116; Verohallinto 2010b, 3-4.)

Palkan maksajalla on velvollisuus antaa rajoitetusti verovelvolliselle palkansaajalle tosite, josta tulee käydä ilmi seuraavat asiat: palkansaajan nimi, palkan määrä, maksuvuosi sekä maksajan nimi. Rajoitetusti verovelvolliselle palkkaa maksavan työnantajan on myös pidettävä lähdeveron alaisista palkoista kirjanpitoa tai tehtävä suorituksista muistiinpanot. Jokaisesta rajoitetusti verovelvollisesta työntekijästä on pidettävä luetteloa, josta on käytävä ilmi seuraavat tiedot:

- palkansaajan täydellinen nimi, ammatti tai toimi, mahdollinen virallinen tunnistetieto kotivaltiossa, syntymäaika, sekä osoite kotivaltiossa ja Suomessa;
- lähdeveroprosentti;
- aika, jolta palkka on maksettu;
- rahapalkan määrä;
- luontoisedun raha-arvo;
- palkasta tehty lähdeverovähennys;
- palkan määrä, josta lähdevero on ollut perittävä;
- lähdeveron määrä;



- työntekijältä perityn vakuutetun sairausvakuutusmaksun, työeläkemaksun ja työttömyysvakuutusmaksun määrä; sekä
- päivärahat ja tositteiden perusteella suoritettujen kustannusten korvaukset

(Karttunen ym. 2007, 115–116; Verohallinto 2010b, 3.)

### 3.6 Ulkomaiset vuokratyöntekijät

Vuokratyössä työntekijöitä tarvitseva yritys tekee sopimuksen vuokrayrityksen ts. henkilöstöpalveluyrityksen kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Tätä työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan työn teettäjäksi. Vuokrayritys vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle tai etsii saamansa toimeksiannon perusteella uuden työntekijän ja vuokraa tämän käyttäjäyritykselle. Vuokratyössä vuokrayritys on työntekijän työnantaja ja palkanmaksaja, mutta työ tehdään työn teettäjälle. Vuokrayritys laskuttaa työn teettäjää sopimuksen mukaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009b, 4.)

Uudet ulkomaista vuokratyövoimaa koskevat säännökset astuivat voimaan vuoden 2007 alusta lukien. Tuloverolain 10. pykälään lisätyn säännöksen mukaan suomesta saatua tuloa on palkkatulo, joka on saatu ulkomaiselta työnantajalta Suomessa tehdystä työstä silloin, kun ulkomainen vuokranantaja on vuokrannut työntekijän Suomessa olevalle työn teettäjälle. Ulkomaisen työnantajan palveluksessa olevan rajoitetusti verovelvollisen vuokratyöntekijän Suomesta saamaa palkkatuloa voidaan siis verottaa Suomessa, mikäli työntekijän asuinvaltion kanssa solmittu verosopimus sallii verottamisen. Seuraavien maiden kanssa solmitut verosopimukset sallivat vuokratyövoiman verotuksen Suomessa: Islanti, Norja, Ruotsi, Tanska, Latvia, Liettua, Viro, Moldova, Georgia, Valko-Venäjä, Man-saaret, Guernsey, Bermuda, Jersey, Puola, Kazakstan ja Caymansaaret. Vuokratyöstä saatua palkkatuloa voidaan verottaa Suomessa myös silloin, kun työntekijä tulee maasta, jonka kanssa Suomella ei ole verosopimusta. Palkka katsotaan Suomessa veronalaiseksi ansiotuloksi oleskeluajasta riippumatta heti ensimmäisestä työpäivästä alkaen. Muista verosopimusmaista tulevien palkka verotetaan Suomessa, jos työntekijä oleskelee täällä yli 183 päivää perättäisten 12 kuukauden tai kalenterivuoden aikana. (Tuloverolaki 1992/1535, 10§; Verohallinto 2011.)

Ulkomaalainen työnantaja, jolla ei ole Suomessa kiinteää toimipaikkaa tai tytäryhtiötä, ei ole velvollinen perimään veroa Suomeen vuokraamansa työntekijän palkkatulosta. Tämän vuoksi Lähdeverolakiin lisättiin vuoden 2007 alussa säännös, jonka mukaan ulkomailta Suomeen vuokrattu työntekijä on velvollinen hakemaan Suomessa ennakkoveroja. Työntekijän on haettava ennakkoveron määräämistä työskentelypaikkakuntansa verotoimistosta viimeistään työskentelyn aloittamista seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä. Ennakkoveroa haetaan lomakkeella ”Ennakko-verohakemus” (VEROH 6205). Ennakkovero määrätään työskentelyajalle kuukausittain maksettavaksi. Rajoitetusti verovelvollinen vuokratyöntekijä on oikeutettu 510 euron kuukausittaiseen tai 17 euron päiväkohtaiseen vähennykseen bruttotuloistaan. Rajoitetusti verovelvollisen vuokratyöntekijän lopullinen verotus toimitetaan Suomessa pitkälti samalla tavalla kuin yleisesti verovelvollisen verotus. Suomen verohallinto lähettää työntekijälle työskentelyä seuraavan vuoden keväällä esitetytyn veroilmoituksen työntekijän asuinvaltion osoitteeseen lopullisen verotuksen toimittamiseksi. Rajoitetusti verovelvollisen vuokratyöntekijän verotus toimitetaan kiinteällä 35 prosentin lähdeverokannalla. (Karttunen ym. 2007, 121; Verohallinto 2011.)

Mikäli ulkomaisen yrityksen Suomeen vuokratulla työntekijällä on Suomessa varsinainen asunto ja koti tai hän oleskelee Suomessa yli kuusi kuukautta, hänestä tulee Suomessa yleisesti verovelvollinen. Tällaisessakin tapauksessa vuokratyöntekijän on haettava ennakkoveroja. Yleisesti verovelvollisella vuokratyöntekijällä on velvollisuus jättää Suomeen vero-ilmoitus, ja hänen lopullinen verotuksensa toimitetaan progressiivisen tuloveroasteikon mukaan. (Verohallinto 2011.)

Ulkomaisilla yrityksillä voi olla käytössä myös menettely, jossa ulkomailta Suomeen lähetettävän työntekijän komennuksen aikaisen palkkauksen ehdot määritellään niin, että työskentelyvaltion verotuksesta ei johdu odottamattomia veroseuraamuksia. Usein käytössä on niin sanottuja nettopalkkasopimuksia, joilla taataan työntekijälle työskentelyn aikaiseksi palkkatasoksi tietty nettosumma, ja työnantaja maksaa työntekijän palkasta menevät verot. (Verohallinnon www-sivut 2011.)

### 3.6.1 Työnantajan ja työn teettäjän velvollisuudet

Suomalaiselle työn teettäjälle työvoimaa vuokraavan ulkomaisen työnantajan on annettava Verohallinnolle ilmoitus Suomessa työskentelevistä työntekijöistään. Ilmoitus vuokratyöntekijästä annetaan lomakkeella ”Ilmoitus vuokratyöntekijästä” (VEROH 6147a/6147e, pdf), ja se on annettava jokaisesta työntekijästä tämän työskentelyn aloittamista seuraavan kuukauden loppuun mennessä. Ilmoituksen on velvollinen antamaan työntekijän ulkomainen työnantaja, joka on merkitty ennakkoperintärekisteriin. Jos työnantajaa ei ole merkitty ennakkoperintärekisteriin, ilmoituksen antaa työnantajan edustaja. Jos edustajaa ei ole asetettu, ilmoituksen antaa kuitenkin aina ulkomainen työnantaja. Ilmoitusvelvollisuutta ei ole sellaisella ulkomaisella työnantajalla, jolla on Suomessa kiinteä toimipaikka, ja joka on velvollinen perimään maksamistaan palkoista lähdeveron tai toimittamaan ennakonpidätyksen. Lähetettyjen työntekijöiden laissa (1999/1146) 4 a pykälässä säädetään edustajan asettamisesta: ” Jos lähetetyn työntekijän työnantajalla (*lähettävä yritys*) ei ole liikepaikkaa Suomessa, sillä on oltava Suomessa edustaja, jolla on kelpoisuus toimia lähettävän yrityksen puolesta tuomioistuimessa sekä vastaanottaa tämän puolesta haasteita ja muita viranomaisasiakirjoja. Edustaja on asetettava viimeistään lähetetyn työntekijän työskentelyn alkaessa, ja valtuutuksen tulee kestää vähintään 12 kuukautta siitä, kun lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa on päättynyt. Edustajaa ei tarvitse asettaa, jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää enintään 14 päivää.” (Hirvonen & Wahlroos 2007, 32; Laki lähetetyistä työntekijöistä 1999/1146, 4a§; Verohallinto 2011.)

Mikäli vuokratyönantajalla on velvollisuus periä työntekijälleen maksamasta palkasta veroa Suomeen, tulee työnantajan toimia veron kuukausittaisen tilityksen ja kausiveroilmoituksen suhteen samalla tavoin kuin tässä työssä luvuissa 3.4.2. ja 3.5.3 on kerrottu. Ulkomaalaisella vuokratyönantajalla tai tämän edustajalla on velvollisuus antaa Suomeen vuosi-ilmoitus. Alle kuusi kuukautta Suomessa olleiden vuokratyöntekijöiden osalta vuosi-ilmoitus annetaan rajoitetusti verovelvollisen vuosi-ilmoituslomakkeella (VEROH 7809). Rajoitetusti verovelvollisen palkan määrä ilmoitetaan suorituslajitunnuksella A9 ”Ulkomailta vuokratun työntekijän palkkatulo”. Lisäksi ilmoitetaan perityn veron määrä, lähdeverovähennyksen määrä sekä tarkka työskentelyaika Suomessa. Vuosi-ilmoitusta ei tarvitse kuitenkaan antaa, jos veroso-

pimus estää veron perimisen vuokratyöntekijän palkasta. Ilmoitus on siten annettava vain vuokratyöntekijöistä, jotka tulevat Islannista, Norjasta, Ruotsista, Tanskasta, Latviasta, Liettuaista ja Virosta sekä Moldovasta, Georgiasta, Valko-Venäjältä, Guernseyltä, Bermudalta, Jerseyltä, Puolasta, Kazakstanista ja Cayman-saarilta sekä maasta, jonka kanssa Suomella ei ole verosopimusta. (Verohallinnon www-sivut 2011; Verohallinto 2011.)

Vuokratyönantajan on annettava vuosi-ilmoitus myös kaikista yli kuusi kuukautta Suomessa työskennelleistä vuokratyöntekijöistään, heidän asuinvaltiostaan riippumatta, vuosi-ilmoituslomakkeella (VEROH 7801) samalla tavalla kuin pysyvästi Suomessa asuvista. Vuosi-ilmoituksessa käytetään jotakin seuraavista suorituslajeista: 7M ”Ulkomaisen työnantajan (ei kiinteää toimipaikkaa Suomessa) maksama palkka Suomessa vakuutetulle työntekijälle, 7L ”Ulkomaisen työnantajan (ei kiinteää toimipaikkaa Suomessa) maksama palkka työntekijälle, joka ei ole Suomessa vakuutettu”, 7Q ”Ulkomaisen työnantajan (ei kiinteää toimipaikkaa Suomessa) maksama palkka työntekijälle, joka on oleskellut Suomessa enintään 183 päivää verosopimuksessa tarkoitettuna ajanjaksona” tai 7N Ulkomaisen työnantajan (ei kiinteää toimipaikkaa Suomessa) maksama palkka työntekijälle, kun työnantaja maksaa työntekijän puolesta verot (nettopalkkasopimus). (Hirvonen & Wahlroos 2007, 32; Verohallinto 2011.)

Vuokratyövoimaa käyttävä eli työn teettäjänä toimiva suomalainen yritys on velvollinen antamaan verohallinnolle ilmoituksen ulkomaisesta yrityksestä, jolta teettäjäyhtiö on vuokrannut työvoimaa. Ilmoitus on tehtävä työn aloittamista seuraavan kuukauden loppuun mennessä ja siinä on ilmoitettava ulkomaisen yrityksen yksilöinti- ja yhteystiedot sekä tieto yrityksen toimialasta. Ilmoitus annetaan lomakkeella ”Työn teettäjän ilmoitus” (VEROH 6146a). Lisäksi työn teettäjän on ilmoitettava lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 4 a §:n tarkoittaman asetetun edustajan yksilöinti- ja yhteystiedot. Työn teettäjän ilmoitus on annettava kaikissa tapauksissa paitsi silloin, kun verosopimus ei estä Suomea perimästä veroa työntekijän palkasta. Työn teettäjällä on lisäksi velvollisuus pidättää ulkomaiselle yritykselle maksamastaan työkorvauksesta 13 prosentin (osakeyhtiö, muu yhteisö ja yhtymä) tai 35 prosentin (elinkeinonharjoittaja) lähdevero silloin, kun tehty työ on tehty Suomessa. Lähdeveroa ei tarvitse pidättää, mikäli ulkomainen yritys tai elinkeinonharjoittaja on ennakkoerin-

tärekisterissä tai esittää työn teettäjälle 0-veron lähdeverokortin tai muun selvityksen, joka estää veron pidättämisen. (Hirvonen & Wahlroos 2007, 32; Verohallinto 2011.)

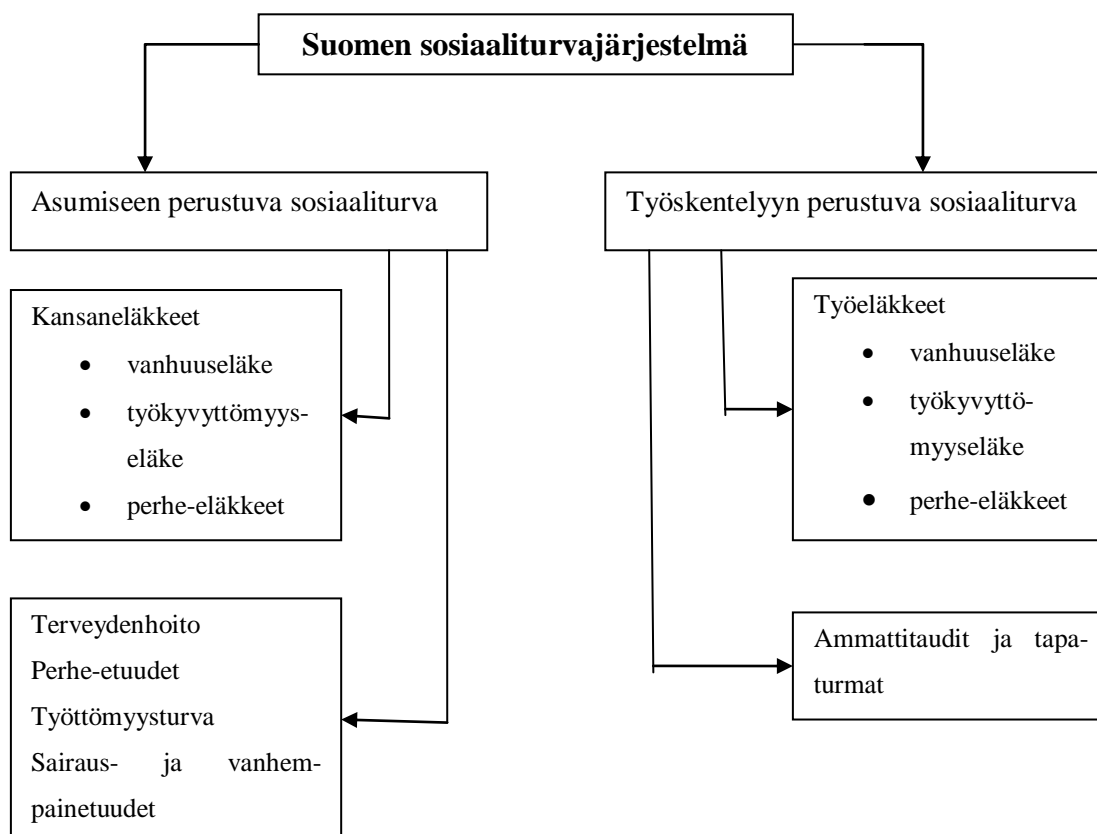
#### 4 SOSIAALITURVA

Suomessa on kattava pakollinen sosiaaliturvajärjestelmä, joka sisältää seuraavat osat: vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke, henkivakuutus- ja perhe-eläkkeet, etuudet sairauden tai työkyvyttömyyden aikana, sairaus- ja vanhempainetuudet, välitön sairaanhoito, terveydenhoito, työttömyysturva ja perhe-etuudet. Terveydenhuolto ja sosiaalipalvelut ovat kuntien vastuulla. Kansaneläkelaitos (Kela) huolehtii Suomessa asuvien perusturvasta eri elämäntilanteissa. Työeläkkeet kuuluvat yksityisten eläkevakuutuslaitosten sekä Eläketurvakeskuksen vastuualueeseen. Tapaturmavakuutusasioista huolehtivat yksityiset vakuutuslaitokset sekä yleisorganisaationa Tapaturmavakuutuslaitosten liitto. Suomessa sosiaaliturvaa rahoitetaan verovaroilla, mutta lisäksi peritään niin sanottuja sosiaaliturvamaksuja, joita käsitellään jäljempänä. (Myrsky & Linnakangas 2009, 183; Työ- ja elinkeinoministeriö 2009a, 31.)

Suomen sosiaaliturva voidaan jakaa asumisperusteiseen ja työsuhdeperusteiseen sosiaaliturvaan. Pakollisen sosiaaliturvan lisäksi vakuutusturvaa voi laajentaa erilaisilla täydentävillä tai vapaaehtoisilla vakuutuksilla, kuten mm. työnantajan ottamalla ryhmäeläkevakuutuksella tai yksilöllisellä eläkevakuutuksella. Asumisperusteiseen sosiaaliturvaan on oikeutettu henkilö, jolla on Suomessa varsinainen asunto ja koti ja, jos hän jatkuvasti pääasiallisesti oleskelee Suomessa. Mikäli ulkomaalaisella henkilöllä on vähintään kahden vuoden työsopimus Suomessa tehtävää työtä varten, hänen katsotaan asuvan Suomessa vakituisesti. Oikeus asumisperusteiseen sosiaaliturvaan voi syntyä myös EU:n sosiaaliturvaa koskevan lainsäädännön sekä sosiaaliturvasopimusten myötä. EU-maista Suomeen muuttavien henkilöiden sosiaaliturvaa säätelee EU:n sosiaaliturva-asetus 883/04, joka korvasi 1.5.2010 alkaen vanhan sosiaaliturva-asetuksen 1408/71. ETA-maiden alueella sekä Sveitsissä sovelletaan yhä vanhaa EU:n sosiaaliturva-asetusta 1408/71. Asetusten perusteella ratkaistaan kuuluuko henkilö lähtömaansa vai uuden asuinmaansa sosiaaliturvan piiriin. Pääsääntö on, että työntekijä kuuluu työskentelymaan sosiaaliturvan piiriin. Joitakin poikkeussääntöjä

on esimerkiksi EU/ETA – maasta tai Sveitsistä lähetettyjen työntekijöiden ja raja-työntekijöiden osalta. Uuden asetuksen mukaan henkilöön sovelletaan vain yhden maan sosiaaliturvalainsäädäntöä. Asetuksen tavoitteena onkin estää kaksinkertainen sosiaaliturva ja kaksinkertaiset vakuutusmaksut sekä työntekijöiden erilainen kohtelu kansalaisuuden perusteella. Toisesta Pohjoismaasta, Yhdysvalloista, Kanadasta, Chilestä, Israelista tai Australiasta Suomeen muuttavan henkilön sosiaaliturvaan vaikuttaa Suomen solmimat sosiaaliturvasopimukset. Sosiaaliturvasopimusten sisältö vaihtelee sopimuksittain, ja ne koskevat yleensä sopimusmaiden työntekijöitä ja heidän perheitään. (Karttunen ym. 2007, 138; Laki asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta 1993/1573, 3§; Myrsky & Linnakangas 2009, 184–185.)

Oikeus työsuhdeperusteiseen sosiaaliturvaan syntyy Suomessa työskentelevälle henkilölle. Työnantajalla on velvollisuus järjestää Suomessa työskenteleville työntekijöilleen pakolliset sosiaaliturvavakuutukset, joita ovat työntekijän eläkevakuutus, tapaturmavakuutus ja työttömyysvakuutus. Lisäksi työnantajan on otettava ryhmähenkivakuutus, mikäli määräys siitä sisältyy työehtosopimukseen. Seuraava kuvio havainnollistaa Suomen sosiaaliturvajärjestelmää. (Karttunen ym. 2007, 138.)



Kuvio 3. Suomen sosiaaliturvajärjestelmä (Hellsten 2009, 174.)

#### 4.1 Ulkomaisten työntekijöiden vakuuttamisvelvollisuus Suomessa

Ulkomaalaisen työntekijän, joka tulee Suomeen EU/ETA-alueen ulkopuolelta tai maasta, jonka kanssa Suomessa ei ole sosiaaliturvasopimusta, vakuuttamisvelvollisuus määräytyy Suomen lainsäädännön mukaan. Ulkomaalaisen henkilön oikeus asumisperusteiseen sosiaaliturvaan on olennaisesti riippuvainen siitä, muuttaako ulkomaalainen henkilö Suomeen vakituisesti vai työskenteleekö hän Suomessa ilman aikomusta asua Suomessa vakituisesti. Etuuksien piiriin kuuluminen määritellään Kelan etuuksien osalta niin sanotussa soveltamislaissa (Laki asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta 1993/1573) ja kuntien hoitamien etuuksien osalta kotikuntalaissa (1994/201). Oikeutta Suomen asumisperusteiseen sosiaaliturvaan haetaan Kelalta lomakkeella Y77 ” Hakemus Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan soveltamisesta Suomeen muutettaessa”. Suomessa työskenteleville työntekijöille on pääsääntöisesti otettava pakolliset eläke-, tapaturma- ja työttömyysvakuutukset Suomesta. (Karttunen ym. 2007, 162–165; Sorainen 2007, 254.)

Suomen sosiaaliturvan piiriin päästääkseen, on kaikkien Suomeen töihin tulevien ulkomaalaisten täytettävä työssäoloehto. Ehto ei kuitenkaan koske niitä työntekijöitä, joiden katsotaan muuttavan Suomeen vakinaisesti asumaan. Työssäoloehto täyttyy kun työntekijä tekee työtä vähintään 18 tuntia viikossa ja hänen palkkansa on vähintään työehtosopimuksen mukainen. Mikäli alalla ei ole työehtosopimusta, on kokoai-  
katyön palkan oltava vähintään 1 071 euroa kuukaudessa. (Kansaneläkelaitoksen www-sivut 2011.)

Ulkomailta Suomeen työskentelemään tulevan henkilön oikeus Suomen sosiaaliturvaan riippuu hänen oleskelunsa kestosta:

- Suomeen alle neljän kuukauden työsuhteeseen tuleva henkilö ei yleensä ole oikeutettu Suomen sosiaaliturvaan. Jos työntekijästä maksetaan Suomeen työeläkevakuutusmaksut, on hänellä kuitenkin oikeus lasten kotihoiton tuen hoitorahaan ja hoitolisäänsä sekä kuntien hoitamaan julkiseen terveydenhoitoon.
- Suomeen vähintään neljän kuukauden mutta enintään kahden vuoden pituiseen työsuhteeseen tuleva henkilö on työskentelyn ajan oikeutettu sairausvakuutusetuksiin sekä lasten kotihoiton tukeen ja lapsilisään. Näiden

lisäksi työntekijälle alkaa kertyä kansaneläkettä ja perhe-eläkettä ja hän kuuluu Suomen työttömyysturvalain piiriin.

- Suomeen yli kahden vuoden työsuhteeseen tuleva työntekijä pääsee Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin ja hänellä on oikeus kaikkiin Kelan etuuksiin. Jos alun perin alle kahdeksi vuodeksi tarkoitettu työskentely kestää yli kaksi vuotta, siirtyy työntekijä Suomen sosiaaliturvan piiriin siitä ajankohdasta lukien, jolloin tilapäinen työskentely muuttui vakinaiseksi. (Saari 2010, 64–65.)

#### 4.1.1 Lähetetyt työntekijät

Tiettyjä ryhmiä, kuten lähetettyjä työntekijöitä, koskevat sosiaaliturvan osalta eri säännöt. Lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työnantajan ulkomaille työsuhteessa lähettämää henkilöä. Tällöin henkilö on työnantajansa palveluksessa, mutta työskentelymää on muu kuin työnantajan ja työntekijän asuinvaltio. Ulkomaalaisella henkilöllä ei ole oikeutta Suomen sosiaaliturvaan, mikäli hän on tullut Suomeen toisesta EU/ETA – maasta tai Sveitsistä lähetettynä työntekijänä. (Myrsky & Linnakangas 2009, 186–188.)

#### 4.1.2 Vakuuttamisvelvollisuudesta vapautuminen

Toisesta EU/ETA – maasta tai Sveitsistä Suomeen lähetetty työntekijä voi vapautua Suomen sosiaaliturvasta A1- tai E101 -todistuksen perusteella. Edellä mainitut todistukset ovat niin sanottuja *lähetetyn työntekijän todistuksia* ja ne osoittavat, että lähetetty työntekijä kuuluu asuinvaltionsa sosiaaliturvan piiriin. A1-todistus on korvannut E101-todistuksen 1.5.2010 lukien. Tosin vanhaa todistusta käyttävät vielä ETA-maista ja Sveitsistä lähetetyt työntekijät, EU:n alueella asuvat kolmansien maiden kansalaiset sekä ne EU:n kansalaiset, joiden työskentely lähetettynä työntekijänä on alkanut ennen 1.5.2010 tai ennen 1.5.2010 alkaneelle työskentelylle on haettu jatkolupa. Lähetetyn työntekijän todistus on määräaikainen ja se on voimassa enintään viisi vuotta. (Karttunen ym. 2007, 166–167; Työsuojeluhallinnon www-sivut 2011.)

Vakuuttamisvelvollisuudesta voi vapautua myös Suomen solmiman kahdenvälisen sosiaaliturvasopimuksen myötä. Vakuuttaminen estyy sopimuksen soveltumisalan



laajuuden mukaan. Esimerkiksi Suomen ja Kanadan välisen sosiaaliturvasopimuksen mukaan henkilö, jolla on lähetetyn työntekijän todistus, on vapautettu Suomessa seuraavista vakuutuksista: työnantajan sotu-maksu ja työeläkevakuutusmaksu. Edellä mainittuja maksuja käsitellään myöhemmissä luvuissa. (Karttunen ym. 2007, 167.)

Ulkomainen työnantaja, joka lähettää työntekijän Suomeen EU/ETA – alueen, Sveitsin ja ei-sosiaaliturvasopimusmaan ulkopuolelta, voi tietyin edellytyksin vapautua Suomeen lähettämänsä työntekijän eläkevakuuttamisvelvollisuudesta Suomessa. Tästä säädetään Työntekijän eläkelain (2006/395) 149. pykälässä seuraavasti: ”Eläketurvakeskus voi hakemuksesta vapauttaa ulkomaisen työnantajan velvollisuudesta järjestää tämän lain mukainen eläketurva työntekijälle, jonka tämä työnantaja lähettää Suomeen työhön yli kahdeksi vuodeksi tai jonka työskentely lähetettynä työntekijänä Suomessa jatkuu ennalta arvaamattomista syistä yli kaksi vuotta. Vapautus myönnetään enintään viideksi vuodeksi Suomessa työskentelyn alkamisesta. Edellytyksenä lähetetyn työntekijän vakuuttamisvelvollisuudesta vapauttamiselle on, että:

- työntekijään ei sovelleta Suomen lainsäädäntöä EU:n sosiaaliturvan perusasetuksen tai sosiaaliturvasopimuksen sovellettavaa lainsäädäntöä koskevien määräysten perusteella;
- työntekijä ei kuulu Suomen sosiaaliturvalainsäädännön alaisuuteen välittömästi ennen Suomessa työskentelyn alkamista; ja
- työnantaja on järjestänyt työntekijälle Suomessa tehtävän työn ajalta eläketurvan.” (Karttunen ym. 2007, 167; Työntekijän eläkelaki 2006/395, 149§.)

## 4.2 Työnantajan vakuutusmaksut

### 4.2.1 Työnantajan sosiaaliturvamaksu

Suomalaisella työnantajalla on velvollisuus maksaa Suomen valtiolle työnantajan sosiaaliturvamaksua eli työnantajan sairausvakuutusmaksua työntekijälleen maksamastaan palkasta, mikäli työntekijä on sairausvakuutuslain (2004/1224) mukaan Suomessa vakuutettu. Sairausvakuutuslain mukaan työntekijä on vakuutettu työskentelyn aloittamisesta lukien, jos hän työskentelee yhtäjaksoisesti vähintään neljän kuukauden ajan. Työnantajan sosiaaliturvamaksu on vuodesta 2010 lähtien sisältänyt

vain sairausvakuutusmaksun, kun siihen aiemmin sisältyi myös työnantajan kansaneläkemaksu. Vuoden 2011 alussa sosiaaliturvan maksuvelvollisuus muuttui, jonka myötä työnantaja ei ole enää velvollinen suorittamaan maksua alle 16-vuotiaalle eikä yli 68-vuotiaalle maksamistaan palkoista. Vuonna 2011 sosiaaliturvamaksu on 2,12 %, ja se lasketaan ennakonpidätyksen alaisesta palkasta. (Helminen 2009, 487; Sairausvakuutuslaki 2004/1224, 2§.)

Yleisesti verovelvolliseksi luokitellun ulkomaalaisen työntekijän palkasta suomalainen työnantaja on velvollinen suorittamaan sosiaaliturvamaksun. Velvollisuutta ei kuitenkaan ole, mikäli työntekijälle on myönnetty lähetetyn työntekijän todistus. Rajoitetusti verovelvollisen ulkomaalaisen työntekijän osalta suomalaisella työnantajalla on velvollisuus suorittaa sosiaaliturvamaksu lähdeveron alaisesta palkasta, mikäli työskentely Suomessa kestää yli neljä kuukautta ellei työntekijä esitä lähetetyn työntekijän todistusta. Ulkomaisella työnantajalla on sosiaaliturvamaksuvelvollisuus Suomessa vain, jos sen työntekijälleen maksama palkka on Suomessa veronalaista ja lisäksi työnantajalla on Suomessa kiinteä toimipaikka tai työnantajan edustaja maksaa palkan Suomessa. Joissakin tapauksissa työnantajan sosiaaliturvamaksu tulee suoritettavaksi vaikka Suomessa työskentelevän henkilön palkasta ei pidätetä veroa Suomeen, tällainen tapaus on esimerkiksi rajakuntatyö. (Verohallinto 2010a, 192–193; Verohallinto 2010b, 1.)

#### 4.2.2 Työeläkevakuutus

Työnantajalla on velvollisuus järjestää Suomeen tulevalle 18–67 -vuotiaalle työntekijälleen eläkevakuutus Työntekijän eläkelain mukaan, riippumatta siitä, onko työnantaja suomalainen vai ulkomainen. Vakuuttamisvelvollisuus on olemassa työn kestoista riippumatta. Vakuuttamisvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, mikäli työntekijä esittää A1-, E101- tai vastaavan todistuksen kuulumisestaan kotimaansa sosiaaliturvan piiriin. Poikkeustapauksia voivat olla työntekijät, jotka ulkomainen työnantaja lähettää Suomeen työhön. Työntekijän eläkelaki ei koske työntekijää, jonka ulkomainen työnantaja lähettää Suomeen lyhytaikaiselle, enintään kaksi vuotta jatkuvalla työkoennukselle. Ehtona on

- ettei työntekijä kuulu Suomen sosiaaliturvan piiriin työkomennuksen alkaessa ja
- ettei häneen sovelleta EU:n sosiaaliturvasäännösten tai sosiaaliturvasopimuksen määräysten perusteella Suomen lainsäädäntöä. (Eläketurvakeskuksen www-sivut 2011; Karttunen ym. 2007, 165.)

Eläkevakuutus otetaan eläkevakuutuslaitokselta. Pakollisia työntekijän eläketurvasioita valvoo Eläketurvakeskus. Vuoden 2011 keskimääräinen työeläkevakuutusmaksu on 22,4 % palkoista. Tämä sisältää sekä työnantajan että työntekijän osuuden. TyEL-maksun suuruus määräytyy vuoden 2009 palkkasumman perusteella seuraavasti:

- palkkasumman ollessa alle 1 788 000 € on TyEL-maksu 22,5 % palkoista
- palkkasumman ollessa 1 788 000 - 28 608 000 € vaihtelee TyEL-maksuprosentti 22,5 - 23,0 välillä
- palkkasumman ollessa yli 28 608 000 € on TyEL-maksu 23 % palkoista

Työeläketurvan hoitoa varten työnantajan on ilmoitettava eläkeyhtiölle työntekijöiden alkaneet ja päättyneet työsuhteet viipymättä. Jatkuvien työsuhteiden palkkatiedot edelliseltä vuodelta työnantaja antaa vuosi-ilmoituksessa vuosittain tammikuun loppuun mennessä. (Suomen Yrittäjien www-sivut 2011.)

#### 4.2.3 Tapaturma- ja työttömyysvakuutus

Suomalaisella tai ulkomaisella työnantajalla on velvollisuus ottaa lakisääteinen tapaturmavakuutus työntekijöilleen, mikäli työnantajan lukuun on Suomessa tehty yli 12 työpäivää kalenterivuoden aikana. Vakuuttamisvelvollisuus koskee kaikkia työsuhteessa olevia työntekijöitä työntekijän palkasta tai iästä riippumatta. Tapaturmavakuutusmaksun suuruus vaihtelee työn vaarallisuuden ja toimialan mukaan. Sen suuruus vaihtelee 0,3 - 8 % välillä. Vakuutus otetaan tapaturmavakuutuslaitokselta. Lakisääteistä tapaturmavakuuttamista valvoo Tapaturmavakuutuslaitosten liitto. Työttömyysvakuutusmaksu maksetaan tapaturmavakuutusmaksun yhteydessä. (Karttunen ym. 2007, 166; Suomen Yrittäjien www-sivut 2011.)

Työttömyysvakuutusmaksun on velvollinen maksamaan jokainen tapaturmavakuutusvelvollinen työnantaja. Työttömyysvakuutusmaksua ei peritä alle 17-vuotiaista eikä yli 65-vuotiaista työntekijöistä. Vuonna 2011 työnantajan työttömyysvakuutus-

maksu korkeintaan 1 879 500 euron palkkasummasta on 0,80 % ja ylimenevästä osasta 3,20 %. Summa sisältää myös työntekijän osuuden 0,6 %. Työttömyysvakuutusmaksu maksetaan tapaturmavakuutusmaksun yhteydessä. Tapaturma- ja työttömyysvakuuttamisvelvollisuutta ei ole tapauksissa, joissa työntekijä esittää työnantajalle ns. lähetetyn työntekijän todistuksen. (Suomen Yrittäjien www-sivut 2011.)

#### 4.3 Työntekijän vakuutusmaksut

Henkilön, joka on Suomessa sairausvakuutuslain mukaan vakuutettu, tulee suorittaa vakuutetun sairausvakuutusmaksu. Vakuutetun sairausvakuutusmaksu muodostuu kahdesta eri maksusta: sairausvakuutuksen sairaanhoitomaksusta ja sairausvakuutuksen päivärahamaksusta. Työntekijän sairausvakuutusmaksu sisältyy ennakonpidätysprosenttiin. Vähintään 4 kuukaudeksi Suomeen tulleella rajoitetusti verovelvolliselta on perittävä lähdeveron lisäksi sairausvakuutusmaksu. Rajoitetusti verovelvollisen työntekijän sairausvakuutusmaksu maksetaan palkasta, josta ei ole vielä tehty lähdeverovähennystä. Vuonna 2011 työntekijän sairausvakuutusmaksu on 2,01 %, josta 0,82 % on sairausvakuutuksen päivärahamaksua ja 1,19 % sairausvakuutuksen sairaanhoitomaksua. Sairausvakuutusmaksua ei makseta, mikäli työntekijä esittää A1- tai E101 – todistuksen tai mikäli työskentely kestää alle 4 kuukautta. (Kaari & Huolman-Lakari 2010, 111–114; Verohallinnon www-sivut 2011.)

Työntekijän osuus eläkevakuutusmaksusta vuonna 2011 on 4,7 %. Yli 53-vuotiaiden osuus on 6,0 %. Työttömyysvakuutusmaksu työntekijän osalta on vuonna 2011 0,6 %. Työnantaja pidättää edellä mainitut maksut työntekijän palkasta ja tilittää ne vakuutusyhtiöille työntekijän puolesta. Vakuutusmaksuvelvollisuutta ei synny, jos työntekijällä on A1- tai E101 – todistus. (Suomen Yrittäjien www-sivut 2011.)

## 5 YHTEENVETO

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ulkomaisen työvoiman saapumiseen ja työskentelyyn Suomessa liittyviä sääntöjä ja käytäntöjä oleskelulupamenettelyjen, verotuksen ja sosiaaliturvan näkökulmasta. Tärkein tavoitteeni oli koota yksityiskohtaiset

tiedot maahan saapumiseen liittyvistä velvollisuuksista ja säännöistä, ulkomaalaisen työntekijän palkkatulon verotukseen vaikuttavista seikoista sekä ulkomaalaisen henkilön oikeudesta Suomen sosiaaliturvaan. Halusin laatia opinnäytetyön niin, että siinä esittelemieni tietojen perusteella palkkahallinnon parissa työskentelevä henkilö kykenee hoitamaan kansainvälisen työskentelytilanteen palkkahallinnon Suomen lainsäädännön mukaisesti. Koen, että opinnäytetyöstä on hyötyä myös yritykselle, joka harkitsee ulkomaalaisen työvoiman palkkaamista. Tulevaisuudessa ulkomaalaisen työvoiman käyttö Suomessa jatkaa kasvuun suurten ikäluokkien eläköityessä, jolloin tietoisuuden tarve tässä opinnäytetyössä käsitellyistä asioista lisääntyy niin työnantajien kuin tilitoimistotyöntekijöidenkin keskuudessa. Tätä opinnäytetyötä oppaana käyttävän on kuitenkin huomioitava tulevaisuudessa mahdollisesti tapahtuvat lakimuutokset.

Ulkomaalaisen henkilön saapuminen Suomeen työntekijäksi on joissakin tapauksissa hyvinkin yksinkertainen asia, mutta osassa tapauksista asiaan saattaa liittyä melkoisesti haastetta ja tilanne voi vaatia paljon kansainvälisiä työskentelytilanteita Suomessa ohjaavan lainsäädännön tuntemusta. Suomeen työskentelemään tulevan ulkomaalaisen henkilön asuinvaltio määrittää sen, millaisia oleskeluun ja työntekoon vaadittavia lupia tarvitaan, vai tarvitaanko niitä ollenkaan. Pohjoismaiden ja EU/ETA-maiden sekä Sveitsin ja Liechtensteinin kansalaisilla on vapaa työntekooikeus Suomessa, mutta työnteon kestäessä pidempään, edellä mainittujen maiden kansalaisilla on velvollisuus rekisteröidä oleskelunsa voimassa olevien säädösten mukaan. Kolmansien maiden kansalaiset tarvitsevat Suomessa työskentelyä varten pääsääntöisesti *Työntekijän oleskeluluvan*. Tietoisuus tarvittavista luvista on tärkeää, sillä puutteelliset luvat vesittävät pahimmassa tapauksessa koko suunnitelman työskennellä Suomessa. Ulkomaalaisen työntekijän oikeus Suomen sosiaaliturvaan riippuu monesta eri tekijästä, kuten muun muassa EU:n sosiaaliturvaa koskevasta lainsäädännöstä, Suomen muutamien valtioiden kesken solmimista sosiaaliturvasopimuksista, työskentelyn kestosta, työssäoloehdon täyttymisestä ja työnantajan kotivaltiota. Pääsääntöisesti työntekijä kuuluu työskentelymaahan sosiaaliturvan piiriin. Poikkeustapauksia ovat kuitenkin lähetetyt työntekijät ja alle neljä kuukautta Suomessa työskentelevät. Suomen sosiaaliturvasta ja vakuutusmaksuista voi vapautua niin sanotulla lähetetyn työntekijän todistuksella eli A1- tai E101 – todistuksella tai sosiaaliturvasopimuksen perusteella. Tietoisuus Suomen sosiaaliturvaan pääsemisen

edellytyksistä ja vakuutusmaksuvelvollisuuden määräytymisestä on tärkeää niin työntekijälle, työnantajalle kuin palkkahallinnon parissa työskentelevällekin.

Ulkomaalaisen henkilön Suomesta saaman palkkatulon verotus ei ole myöskään yksiselitteinen asia, vaan siihen liittyy olennaisesti työskentelyn pituus. Lisäksi tiettyjä erityisryhmiä, kuten avainhenkilöitä, ”rajakuntalaisia” ja ulkomaista vuokratyövoimaa verotetaan tiettyjen erityissäännösten mukaan. Seuraava taulukko havainnollistaa karkeasti jaoteltuna tavallisimmat ulkomaalaisen henkilön palkkatulon verottamista koskevat tilanteet.

	Työnantaja rekisteröity Suomessa	Työnantaja rekisteröity ulkomailla
<b>Työ Suomessa alle 6 kk</b>	<b>Rajoitetusti verovelvollinen Suomessa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lähdevero 35 % palkasta, luontoisedut mukaan lukien</li> <li>• 510 €/kk tai 17€/pv lähdeverovähennys palkasta ennen veron perimistä</li> </ul>	<b>Suomi ei verota palkkaa, mikäli:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• palkan maksaa ulkomailla oleva työnantaja</li> <li>• ulkomaisella työnantajalla ei ole Suomessa kiinteää toimipaikkaa</li> <li>• kyse ei ole vuokratyöstä, jota Suomi saa kansainvälisen sopimuksen perusteella verottaa</li> </ul>
<b>Työ Suomessa yli 6 kk</b>	<b>Yleisesti verovelvollinen Suomessa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verotetaan samalla tavalla kuin Suomessa pysyvästi asuvia</li> <li>• annettava veroilmoitus Suomeen</li> </ul>	<b>Yleisesti verovelvollinen Suomessa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suomella verotusoikeus, jos oleskelu ylittää 183 päivää</li> <li>• haettava ennakoiden määräämistä, koska ulkomaisella työnantajalla ei ole ennakonpidätyksen perimisvelvollisuutta Suomeen</li> <li>• annettava veroilmoitus Suomeen</li> </ul>

Taulukko 1. Ulkomaalaisen työntekijän verotus Suomessa. (mukaillen Työ- ja elinkeinotoimiston www-sivut 2011.)

Kansainväliset työskentelytilanteet aiheuttavat palkkahallinnon parissa työskentelevälle henkilölle usein erilaisia haasteita. Osa kansainväliseen työskentelyyn liittyvistä säännöksistä on vaikeasti tulkittavissa. Säännökset eivät myöskään ole yksiselitteisiä,

jolloin jokainen tilanne vaatii yksityiskohtaista analysointia. Useissa tilanteissa tarvittavien taustatietojen saanti on hankalaa mahdollisen kielimuurin vuoksi, jolloin kansainvälisen palkkahallinnon hoitaminen lainsäädännön mukaan hankaloituu merkittävästi. Kansainvälisten työskentelytilanteiden parissa toimiva palkkahallinnon ammattilainen saattaa tarvita oman ammatillisen osaamisalueensa lisäksi tietoa myös tarvittavista oleskeluluvista ja sosiaaliturvaan liittyvistä asioista, sillä ulkomaalaisen työntekijän työnantajana voi olla ulkomaalainen yritys, jolloin työnantajalla ei välttämättä ole tietoa Suomen käytännöistä ja byrokratiasta kansainvälisen työskentelyn osalta.

Toiminnallisen opinnäytetyön työstäminen oli mielenkiintoista. Työläin vaihe liittyi lähinnä lähdemateriaalin valintaan ja sen läpikäyntiin. Toisaalta lähdemateriaalin läpikäynnin yhteydessä myös oma ammatillinen osaamiseni laajeni, mikä oli yksi tälle projektille asettamistani tavoitteista. Haastetta aiheutui aineiston kokoamisessa tiiviiksi paketiksi. Opinnäytetyöraporttia kirjoittaessani tein oletuksia, että lukija, ulkomaalaista työvoimaa palkkaava työnantaja tai palkkahallinnon parissa työskentelevä henkilö, omaa tietyt perustiedot etenkin verotuksesta ja palkanmaksusta, jotta työstä ei muodostuisi liian laaja. Lähtökohtaisesti pyrin kuitenkin selvittämään asiat niin perinpohjaisesti, että asiasta täysin tietämättömätkin ymmärtäisivät työni sisällön.

## LÄHTEET

- Anttila, T., Nikunen, M. 2009. Ulkomaisen työvoiman palkkaaminen. Tilisanomat. Viitattu 15.4.2011.  
<http://www.tilisanomat.fi/lehti/printview.php?catid=14&artid=530>
- Eläketurvakeskuksen www-sivut. Viitattu 26.4.2011. <http://www.etk.fi/>
- Ennakkoperintälaki. 1996. 20.12.1996/1118.
- Euroopan Unionin www-sivut. Viitattu 10.3.2011. [http://europa.eu/index\\_fi.htm](http://europa.eu/index_fi.htm)
- Hellsten, K. 2009. Ulkomaantyö. Helsinki. Lakimiesliiton Kustannus.
- Helminen, M. 2009. Kansainvälinen tuloverotus. Helsinki. Edita.
- Helsingin seudun Kauppakamari. 2009. Suomessa työskentelevän ulkomaalaisen palkkatulon verotuksesta. Viitattu 9.4.2011.  
[http://www.helsinki.chamber.fi/index.phtml?1251\\_m=2847&s=155](http://www.helsinki.chamber.fi/index.phtml?1251_m=2847&s=155)
- Hertzen-Oosi, N., Harju, H., Haake, N., Aro, T. 2009. Ulkomaalaisten tilapäinen työnteko Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 15.2.2011.  
[http://www.tem.fi/files/23789/TEM\\_37\\_2009\\_tyo\\_ja\\_yrittajyys.pdf](http://www.tem.fi/files/23789/TEM_37_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf)
- Hirvonen, H., Wahlroos, H. 2007. Ulkomaisen vuokratyöntekijän verotuksen uudistus. Tilisanomat 3, 30–33.
- Jussilainen, R., Kaari, P., Määttä, T., Viitanen, M. 2004. Ennakonpidätys. Helsinki. KHT-Media Oy
- Kaari, P., Huolman-Lakari, M-L. 2010. Ennakonpidätys 2010. Helsinki. Verotieto Oy.
- Kansaneläkelaitoksen www-sivut. Viitattu 24.4.2011. <http://www.kela.fi/>
- Karttunen, S., Nikkanen, O., Rantanen, T., Vuopala, H. 2007. Kansainvälisen työskentelyn verotus. Helsinki. Talentum.
- KPMG. 2010. Työntekijän oleskelulupajärjestelmän uudistaminen. Viitattu 15.3.2011. <http://www.kpmg.com/FI/fi/Ajankohtaista/Uutisia-ja-julkaisuja/Tax-Flash/Sivut/Tyontekijan-oleskelulupajarjestelma-uudistuu.aspx>
- Laki asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta. 1993. 30.12.1993/1573.
- Laki lähetetyistä työntekijöistä. 1999. 9.12.1999/1146.
- Lehtinen, T. 2010. Ulkomaalaisen työntekijän verotus Suomessa. Satakunnan vero-toimisto. Viitattu 10.4.2011.  
[http://www.workfinland.fi/upload/Tiedostot/Ulkomaalaisen\\_tyontekijan\\_verotus\\_Suomessa.pdf](http://www.workfinland.fi/upload/Tiedostot/Ulkomaalaisen_tyontekijan_verotus_Suomessa.pdf)



- Maahanmuuttoviraston www-sivut. Viitattu 10.3.2011. <http://www.migri.fi>
- Myrsky, M., Linnakangas, E. 2009. Kansainvälinen henkilö- ja yritysverotus. 2. uud. p. Helsinki. Talentum.
- Ruotsalainen, K. 2009. Ulkomaalaisten tilapäisen työnteon tilastointi on hajanaista ja puutteellista. Hyvinvointikatsaus 3/2009. Tilastokeskus. Viitattu 15.2.2011. [http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art\\_2009-09-30\\_008.html](http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-09-30_008.html)
- Saari, N. 2010. Ulkomaalainen työntekijä Suomessa. Helsinki: Edita.
- Sairausvakuutuslaki. 2004. 21.12.2004/1224.
- Sorainen, O. 2007. Ulkomaalainen työntekijä. Rekrytointi, maahantulo ja työnteke. Helsinki: Edita.
- Suomen Yrittäjien www-sivut. Viitattu 26.4.2011. <http://www.yrittajat.fi/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009a. Suomeen työhön. Viitattu 2.3.2011. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/05\\_esitteet/tme760\\_1s\\_suomeentyohon.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/tme760_1s_suomeentyohon.pdf)
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009b. Vuokratyöopas. Viitattu 17.4.2011. [http://www.esr.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/00\\_julkaisut/vuokratyopas.pdf](http://www.esr.fi/mol/fi/99_pdf/fi/00_julkaisut/vuokratyopas.pdf)
- Työ- ja Elinkeinotoimiston www-sivut. Viitattu 10.4.2011. <http://www.mol.fi/etusivu/index.html>
- Työntekijän eläkelaki. 2006. 19.5.2006/395.
- Työsuojeluhallinnon www-sivut. Viitattu 26.4.2011. <http://www.tyosuoja.fi/>
- Ulkomaalaislain muutokset voimaan kesäkuussa 2009. 2009. Finlex. Viitattu 28.2.2011. <http://www.finlex.fi/fi/uutiset/?id=145>
- Ulkomaalaislaki. 2004. 30.4.2004/301.
- Valtiovarainministeriön www-sivut. Viitattu 5.4.2011. <http://www.vm.fi/>
- Verohallinnon www-sivut. Viitattu 9.4.2011. <http://www.vero.fi/>
- Verohallinto. 2010a. Kansainvälisen verotuksen käsikirja 2010. Viitattu 5.4.2011. <http://www.vero.fi/doc/download.asp?id=7818;5576530>
- Verohallinto. 2010b. Ulkomailta Suomeen tulevan verotus. Viitattu 13.4.2011. <http://vero.fi/download.asp?id=2487;235989>
- Verohallinto. 2011. Ulkomaiset vuokratyöntekijät ja Suomen verotus. Viitattu 15.4.2011. [http://vero.fi/default.asp?path=5,40,780&article=5159&domain=VERO\\_MAIN](http://vero.fi/default.asp?path=5,40,780&article=5159&domain=VERO_MAIN)
- Veronmaksajain keskusliitto ry:n www-sivut. Viitattu 31.3.2011. <http://www.veronmaksajat.fi/>

Wikipedia, vapaa tietosanakirja. Avainhenkilö. Viitattu 11.4.2011.  
<http://fi.wikipedia.org/wiki/Avainhenkil%C3%B6>

Wikipedia, vapaa tietosanakirja. Olkiluodon ydinvoimalaitos. Viitattu 15.2.2011.  
[http://fi.wikipedia.org/wiki/Olkiluodon\\_ydinvoimalaitos](http://fi.wikipedia.org/wiki/Olkiluodon_ydinvoimalaitos)

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

## LIITE 1

Suomen voimassa olevat verosopimukset 1.1.2011.

OECD-maat	Muut valtiot	
Alankomaat	Arabiemiraatit	Man-saari <sup>2</sup>
Australia	Argentiina	Marokko
Belgia	Armenia	Meksiko
Espanja	Azerbaizhan	Moldova
Irlanti	Barbados	Montenegro
Islanti	Bermuda <sup>2</sup>	Pakistan
Iso-Britannia	Bosnia-Hertsegovina	Romania
Italia	Brasilia	Sambia
Itävalta	Bulgaria	Serbia
Japani	Caymansaaret <sup>2</sup>	Singapore
Kanada	Egypti	Slovenia
Korean tasavalta	Etelä-Afrikka	Sri Lanka
Kreikka	Filippiinit	Tansania
Luxemburg	Georgia	Thaimaa
Meksiko	Guernsey <sup>2</sup>	Ukraina
Norja	Indonesia	Uzbekistan
Portugali	Intia	Valko-Venäjä
Puola	Jersey <sup>2</sup>	Venäjä
Ranska	Jugoslavia <sup>1</sup>	Vietnam
Ruotsi	Kazakstan	Viro
Saksa	Kiina	Uusi-Seelanti
Slovakia	Kirgistan	
Sveitsi	Kroatia	
Tanska ja Färsaaret	Latvia	
Tšekki	Liettua	
Turkki	Makedonia	
Unkari	Malesia	
Yhdysvallat	Malta	

1) Suomen ja entisen Jugoslavian verosopimusta sovelletaan Suomen ja Kroatian, Suomen ja Bosnia-Hertsegovinan, Suomen ja Serbian ja Suomen ja Montenegron välisissä suhteissa.

2) tietojenvaihtosopimus + suppea verosopimus

## LIITE 2

183 päivää lasketaan *kalenterivuositain* seuraavissa verosopimuksissa:

Belgia	Korean tasavalta	Ranska
Bosnia-Hertsegovina	Kreikka	Saksa
Egypti	Kroatia	Sambia
Espanja	Luxemburg	Serbia
Filippiinit	Malesia	Sveitsi
Intia	Marokko	Tansania
Italia	Montenegro	Turkki
Japani	Portugali	Unkari
Kanada	Puola	

183 päivää lasketaan *peräkkäisten 12 kuukauden* ajalta seuraavissa verosopimuksissa:

Alankomaat	Israel	Ruotsi
Arabiemiraatit	Itävalta	Singapore
Argentiina	Kanada	Slovakia
Armenia	Kiina	Sri Lanka
Azerbaidzhan	Kirgistan	Tanska
Barbaros	Latvia	Thaimaa
Brasilia	Liettua	Tšekki
Bulgaria	Makedonia	Ukraina
Etelä-Afrikka	Malta	Uzbekistan
Indonesia	Meksiko	Venäjä
Irlanti	Norja	Vietnam
Islanti	Pakistan	Viro
Iso-Britannia	Romania	Yhdysvallat

183 päivää lasketaan *verovuosiakohtaisesti* seuraavissa verosopimuksissa:

Australia (verovuosi 1.7.–30.6.)

Uusi-Seelanti (verovuosi 1.4.–31.3.)